

# LE BULLETIN CONFÉDÉRAL



## SOMMAIRE

- P. 3**            **EN BREF**
- P. 4 & 5**        **L'INFO MILITANTE - LA NÉGOCIATION SUR L'ENCADREMENT PATINE...**
- P. 6 & 7**        **COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES (CSE) : DES INSTANCES QUI RESTENT A MODELER**
- P. 8 & 9**        **INSERTION PROFESSIONNELLE : AU THÉÂTRE D'AUBERVILLIERS, LA CFE-CGC ET LA LIGUE DES JEUNES TALENTS AU SERVICE DE LA JEUNESSE !**
- P. 10 À 12**     **ENTRETIEN - NATHALIE MAKARSKI : « UNE RÉFORME À MARCHÉ FORCÉE QUI VA IMPACTER LE SERVICE PUBLIC »**
- P. 13 À 20**     **REGARDS EMPLOIS**
- P. 21 À 24**     **REGARDS ÉCONOMIQUES**
- P. 25**           **BULLES TWITTER**
- P. 26**           **AGENDA**





## EN BREF

### Les retraites complémentaires revalorisées

Au terme de la dernière séance de la négociation sur le pilotage stratégique de l'Agirc-Arrco pour la période 2019-2022, les partenaires sociaux se sont entendus pour que les retraites complémentaires du secteur privé soient revalorisées au niveau de l'inflation pour les quatre prochaines années. Le projet d'accord national interprofessionnel (ANI) a été signé par la CFE-CGC, la CFDT, FO et la CFTC. Une bonne nouvelle pour le pouvoir d'achat des retraités après cinq années de gel ou de moindre indexation.

### La CFE-CGC a inauguré son exposition sur l'encadrement à Roubaix

En présence de François Hommeril et de plusieurs élus confédéraux venus assister, le 28 mai, à son vernissage, l'exposition « Encadrement : 100 ans d'évolution » se tiendra jusqu'au 20 septembre (entrée libre et gratuite) aux Archives nationales du monde du travail, à Roubaix. Illustrée de nombreux documents d'archives, cette exposition revient sur un siècle de mutations profondes, aussi bien dans la vie professionnelle personnelle que sociétale, du personnel d'encadrement. A découvrir !

### Handicap : l'Agefiph salue le travail conduit avec la CFE-CGC

La CFE-CGC a présenté le « Bilan 2018 de la convention Agefiph/CFE-CGC » ([consultable ici](#)) signée fin 2016 entre les deux organisations. Une nouvelle fois, les responsables de l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés ont souligné l'engagement et les actions conduites par la CFE-CGC et ses militants pour faire changer le regard sur le handicap et favoriser une meilleure prise en compte du handicap psychique dans le monde du travail.

### Le projet de loi mobilités examiné à l'Assemblée nationale

Passé au Sénat en première lecture, le tentaculaire projet de loi sur les mobilités (plus de 140 articles et 3 000 amendements) est examiné depuis le 3 juin à l'Assemblée nationale. Le texte vise notamment à augmenter la part du vélo dans les trajets quotidiens, à donner la priorité à l'entretien des infrastructures, à déployer les mobilités propres et à libérer l'innovation.

### Laurent Berger élu président de la Confédération européenne des syndicats (CES)

Secrétaire général de la CFDT, Laurent Berger (50 ans) a été élu, le 23 mai dernier à Vienne, à la tête de la Confédération européenne des syndicats (European Trade Union Confederation ou ETUC). La CES regroupe des organisations syndicales européennes et représente les intérêts des travailleurs auprès des institutions de l'Union européenne.

## LE CHIFFRE

# 26 685



**Soit le nombre de conseils sociaux et économiques mis en place au 23 mai dernier, selon le Haut conseil du dialogue social. Dans le détail, 12 075 CSE ont été créés dans les établissements de moins de 50 salariés, 10 711 dans ceux de 50 à 300 salariés et 1 814 dans ceux de plus de 300 salariés.**

**A noter que le nombre de carences totales de candidatures s'établit à 11 246.**



## L'INFO MILITANTE

### LA NÉGOCIATION SUR L'ENCADREMENT PATINE...

**Plombée par les positions d'une délégation patronale qui n'est pas à la hauteur des enjeux et de ses engagements, la séance de négociation du 29 mai entre partenaires sociaux n'a pas permis d'avancer sur le fond.**

La sixième séance de négociation entre partenaires sociaux sur l'encadrement qui s'est tenue le 29 mai devait enfin permettre d'entrer dans le vif du sujet. Il avait en effet été acté, lors de la réunion du 29 mars dernier, que les discussions porteraient sur la définition de l'encadrement ainsi que sur la précision des critères d'autonomie, de responsabilité et de qualification. Pour ce faire, les cinq organisations syndicales (CFE-CGC, CFDT, CGT, FO, CFTC) ont travaillé ensemble, en amont, pour arrêter une définition commune des salariés de l'encadrement (voir le texte en PJ), remise en séance le 29 mai.

Malheureusement, l'ouverture de la séance, par le MEDEF, a stoppé net la dynamique du 29 mars. Malgré ce qui était convenu, le MEDEF annonce en effet n'avoir aucun mandat pour aborder la définition de l'encadrement, ni la prévoyance, estimant que ces sujets sont déjà traités dans les accords nationaux interprofessionnels de 2015 sur la retraite complémentaire, et de 2017 sur la prévoyance. Pour le MEDEF, traiter de ces sujets reviendrait aussi à télescoper le travail et la compétence des branches sur les classifications.

#### **Les ordonnances Macron polluent les débats**

Il est donc apparu clairement que le nouvel environnement (suite aux ordonnances Macron) de l'articulation des accords, entre le niveau national interprofessionnel et les branches, pollue largement le débat. Il semble y avoir des divergences de lecture des textes entre les organisations syndicales et leurs homologues d'employeurs sur la portée de ce qui sortira des discussions. Les ambiguïtés pointées lors du travail législatif sur les ordonnances se révèlent ici dans tous leurs travers... Le MEDEF annonce même vouloir en appeler au juge le moment venu pour trancher tout cela ! Où est la sécurisation juridique que le législateur nous promettait tant ?

Pour la CFE-CGC, cette négociation sur l'encadrement doit être l'occasion de parler du fond, de toute la valeur ajoutée qu'apporte, pour une entreprise - petite ou multinationale - un personnel formé, impliqué, motivé et reconnu, qu'il encadre une équipe ou qu'il mobilise son degré de technicité au quotidien. Dans un contexte de rude concurrence économique européenne et internationale, envoyer, par le biais d'un accord national interprofessionnel, un message de distinction et de valorisation à toutes les personnes aspirant à prendre des responsabilités ou les assumant déjà, quel que soit le secteur ou la taille de l'entreprise, serait pourtant un acte socio-politique fort pour toutes les générations au service de notre économie.

#### **La CFE-CGC force de proposition**

Les arguties juridiques, importants certes, ne doivent par conséquent en aucun cas rendre aveugle la délégation patronale. Ni lui servir d'alibi pour ne pas tenir ses engagements moraux et juridiques relatifs aux accords de 2015 et de 2017, signés à l'unanimité par les trois organisations patronales.

Pour parler du fond, la CFE-CGC avait mis sur la table, dès janvier 2019, un projet d'accord qui abordait les critères distinctifs du personnel d'encadrement (autonomie, responsabilité, qualification) et les modalités d'un exercice efficace de ses missions :

- le management par la confiance et des moyens en temps et en formation pour bien encadrer ;
- la valorisation des responsabilités dans le management de projet ;
- un droit à la formation technique professionnelle continue effectif ;
- la promotion de l'égalité professionnelle dans la prise de responsabilités ;

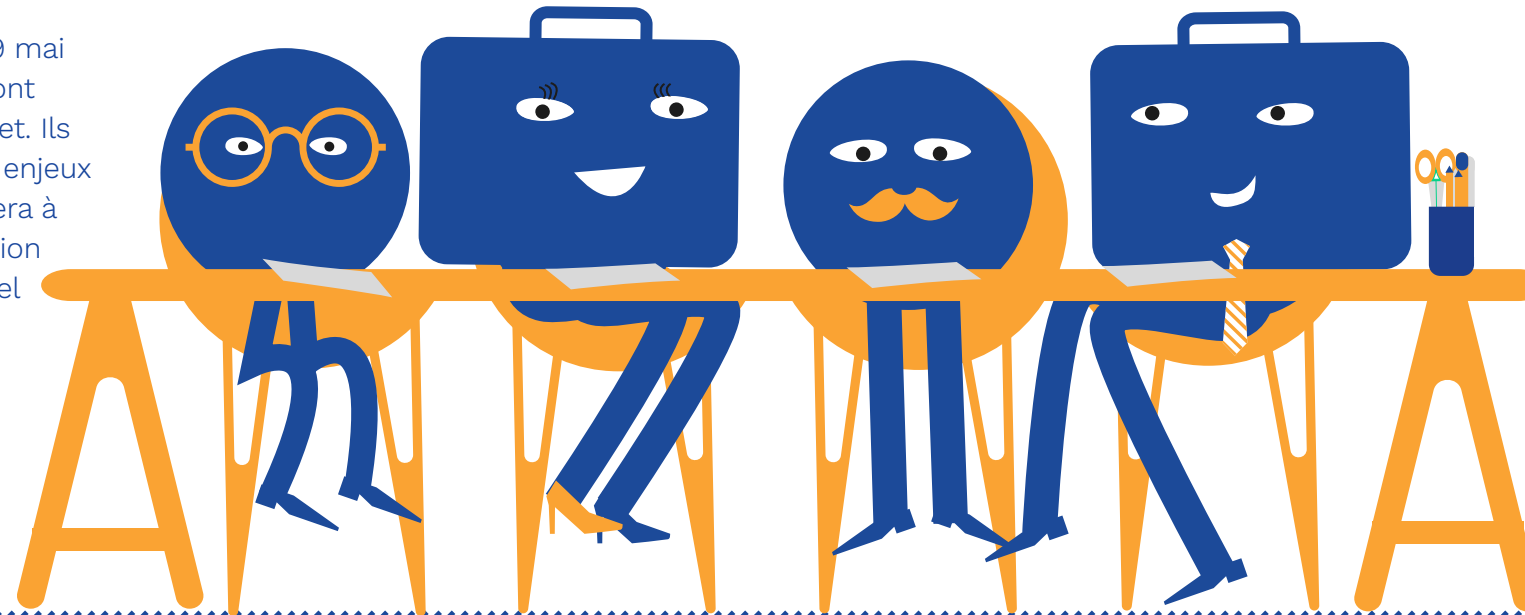


- la considération matérielle dans la mobilité ;
- l'impact du numérique sur la technicité et sur le management ;
- la structure de rémunération ;
- la reconnaissance des inventions par les salariés et la prévoyance des risques lourds.

Il est grand temps de prendre en compte l'ensemble de ces critères qui caractérisent les populations de l'encadrement !

### Trois groupes de travail en juin

A défaut de poursuivre sur le fond la négociation, la séance du 29 mai a accouché de trois groupes de travail thématiques qui se tiendront en juin avant la prochaine séance de négociation, prévue le 2 juillet. Ils sont sensés pointer les spécificités de l'encadrement autour des enjeux sociétaux, socio-économiques et managériaux. La CFE-CGC veillera à ce que ces groupes servent à maintenir la pression sur la délégation patronale pour que celle-ci reconnaisse tout l'apport du personnel d'encadrement à la bonne marche des entreprises.



**Nous pouvons adapter notre assurance habitation à nos besoins.**



**Assurance habitation un contrat sur mesure\***

**Ce qui est essentiel pour nous, c'est d'avoir une assurance habitation qui garantit ce dont nous avons vraiment besoin.**

Grâce au contrat sur mesure de la Macif, nous avons fait le choix de prendre des garanties optionnelles afin de couvrir notamment nos téléphones portables et le vélo de notre fille en cas de dommage. Et ça, c'est utile pour nous.

**Découvrez tous les avantages du contrat Habitation Macif en agence ou sur [macif.fr](http://macif.fr).**

Assurances  
Banque  
Santé  
**Essentiel pour moi**



\*Options accessibles selon la formule choisie et dans les conditions et limites du contrat Habitation souscrit.

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE - Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le code des assurances. Siège social : 2 et 4 rue de Pied-de-Fond 79000 Niort. Intermédiaire en opérations de banque et en services de paiement pour le compte exclusif de Socram Banque. N° Orias 13005670 ([www.orias.fr](http://www.orias.fr)).



## L'INFO MILITANTE

### **COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES (CSE) : DES INSTANCES QUI RESTENT À MODELER**

**La nouvelle instance unique cristallise les débats et change la donne du dialogue social en entreprise. A l'occasion d'une table ronde organisée par le cabinet Sextant, plusieurs experts et représentants syndicaux en ont témoigné.**

Si la création des conseils sociaux et économiques (CSE) présente, sur le papier, des opportunités d'amélioration en raison du décloisonnement des sujets et des instances, elle comporte aussi un certain nombre de difficultés pour les élus, voire de risques pour le collectif de travail. « Prévenir et améliorer les conditions de travail avec les CSE, c'est possible » : tel était le titre, résolument optimiste, d'une demi-journée de formation et de table ronde proposée, le 21 mai dernier par le cabinet d'expertise Sextant, à des représentants syndicaux venus en nombre. Parmi eux, Gilles Lécuelle, secrétaire national CFE-CGC en charge du dialogue social et de la représentativité.

#### **Assurer la santé physique et mentale des salariés : une obligation de résultat, pas seulement de moyens**

Avant d'ouvrir le débat, les deux experts de Sextant, Guillaume Mesmin et Stéphane Jégo, ont rappelé l'obligation faite à l'employeur par l'article L 4121-1 du Code du travail, à savoir prendre les mesures nécessaires pour assurer la santé physique et mentale des salariés. Ils ont souligné que cela fait l'objet d'une obligation de résultat, et pas seulement de moyens. Et rappelé que neuf principes structurent cette obligation : éviter les risques, évaluer ceux qui ne peuvent être évités, combattre les risques à la source, adapter le travail à l'homme, tenir compte de l'évolution des techniques, remplacer les dispositifs dangereux, planifier une politique de prévention (incluant les relations sociales, l'organisation du travail...), prendre des mesures de protection collective et leur donner priorité sur les mesures individuelles, et, enfin, donner des instructions appropriées aux travailleurs.

C'est dans ce contexte que s'inscrivent les trois volets d'action des CSE, qu'ils ont ensuite présentés : ils doivent analyser (les risques notamment), prévenir (en contribuant à promouvoir la santé et les conditions de travail) et proposer (des actions préventives). Pour cela, ils disposent de deux outils. D'une part, le document unique d'évaluation des risques, qui a survécu à la disparition des CHSCT. D'autre part, ils peuvent mener des inspections et des enquêtes. Dotés d'une personnalité civile et morale, ils peuvent d'ailleurs agir en justice, et alerter lorsque des mises en danger (à la santé, à l'environnement...) sont constatées.

#### **Entre optimisme et crainte du lien distendu avec le terrain**

Forts de ces constats, les intervenants de Sextant se veulent plutôt optimistes sur les opportunités offertes aux élus par la création des CSE. Ainsi ont-ils mentionné l'élargissement du périmètre d'intervention, qui inclut dans cette instance sous-traitants et intérimaires. Ils ont rappelé que l'instance devait régulièrement être consultée sur la stratégie, la politique sociale, l'économie et, ponctuellement, en cas de changement dans l'organisation du travail ou de déménagement de l'entreprise, par exemple. Au total, dans les entreprises de plus de 300 salariés, le CSE doit se réunir une fois par mois, et six fois par an dans celles de moins de 300 collaborateurs. Les questions de santé au travail doivent faire l'objet de quatre réunions annuelles, même s'il convient de noter que la création de commissions santé sécurité et conditions de travail (CSSCT) sont obligatoires à compter de 300 salariés.





Pas d'optimisme béat, donc. Puisque les experts ont aussitôt souligné que dès lors, dans les entreprises de moins de 300 salariés, les CSE devront traiter les questions de santé au travail en plus de ce qu'étaient les missions des CE, qui lui sont aussi échues. Sans compter, ont-ils pointé, qu'il sera parfois complexe de rester en lien avec les préoccupations des travailleurs eux-mêmes. Difficile en effet de rester au plus près du terrain avec la disparition des délégués du personnel et la réduction (environ un tiers) du nombre d'élus avec la mise en place des CSE...

### Dépasser les cadres formels de négociation

Autre difficulté : les élus devront monter en compétence, et être généralistes. Aussi les intervenants ont-ils vivement encouragé les élus à se former et à pousser à la création de CSSCT au sein même des entreprises sous le seuil de 300 salariés. Surtout, ils incitent, notamment dans le règlement intérieur, à bien signifier qui rédigera les procès-verbaux et les ordres du jour de ces nouvelles instances car la direction ne saurait être seule à exercer ce pouvoir. Autre préconisation : ne pas se cantonner à des indicateurs chiffrés et se rendre sur le terrain pour mener à bien d'indispensables inspections au plus près des problématiques des salariés.

Durant la table ronde, Rémi Bourguignon, maître de conférences en sciences de gestion et responsable du master RH et RSE de la Sorbonne, a appuyé ces conseils. Il a notamment rappelé la nécessité de travailler au dialogue social avec les responsables des ressources humaines et de s'impliquer, une fois les accords votés, dans leur mise en pratique sur le terrain. Autrement dit, selon lui - cela fera l'unanimité au sein des intervenants - il faut dépasser les cadres formels de négociation, aussi bien avec les responsables RH qu'avec les salariés.

De son côté, Gilles Lécuelle (CFE-CGC) a évoqué « les possibilités nouvelles apportées par le regroupement qu'engendre le CSE ». Il s'agit donc de s'efforcer à « transformer les contraintes du CSE en opportunités », même s'il est désormais « plus complexe de garder une

*relation de proximité* ». Le secrétaire national a même estimé que des « mauvaises surprises » se feraient jour, tant les délégués du personnel pouvaient, en amont, décrier des situations.

### Repenser l'entreprise et sa gouvernance

Autre réserve majeure sur la création des CSE : ils ont, pour Gilles Lécuelle, été instaurés « dans le souci de détruire les CHSCT ». Il regrette que certains membres qui y siégeaient en raison de leurs compétences techniques, par exemple, se voient aujourd'hui exclus des nouvelles CSSCT. « Nous perdons nos spécialistes, nous devons être généralistes. Ce pendant que la direction, elle, conserve ses spécialistes, les ergonomes par exemple... » Dans ce contexte, il redoute une difficulté accrue pour recruter des candidats sur des postes qui demanderont des compétences et un investissement considérable. Pour tenter de résoudre l'équation, « il est urgent de repenser l'entreprise et sa gouvernance ». Un préalable nécessaire avant d'envisager la nouvelle organisation du travail à mettre place dans les entreprises.





## L'INFO MILITANTE

# INSERTION PROFESSIONNELLE : AU THÉÂTRE D'AUBERVILLIERS, LA CFE-CGC ET LA LIGUE DES JEUNES TALENTS AU SERVICE DE LA JEUNESSE !

**Le 27 mai dernier, la CFE-CGC et la Ligue des talents ont organisé un événement original centré sur les réseaux professionnels. Récit d'une soirée spectaculaire durant laquelle des jeunes en recherche d'emploi ont tout donné pour séduire des recruteurs.**

« Être là ce soir devant vous, c'est peut-être une forme de courage, une manière de dire que je n'abandonnerai pas. ». A l'image de Yacine, tous les jeunes conviés à « pitcher » sur la scène du théâtre d'Aubervilliers (Seine-Saint-Denis) ont su surmonter leur trac pour faire passer des messages forts et témoigner de leur aspiration à travailler dans un secteur de prédilection (humanitaire, bâtiment, marketing, le commerce international, communication, banque, cuisine, luxe...). Pas facile pourtant de se présenter seul devant un large parterre de DRH ! Tel était en effet le concept de cette soirée organisée le 27 mai par l'association la Ligue des jeunes talents et la CFE-CGC. L'événement a permis à douze jeunes « pépites » de se raconter et d'évoquer leur avenir professionnel en se produisant devant un public composé de nombreuses entreprises et de partenaires (BNP-PARIBAS, Saint-Gobain, Icade, l'APEC, la CCI de la Seine-Saint-Denis, L'Oréal, la RATP, la SNCF...). Aux premières loges également, des élus confédéraux dont François Hommeril, Gilles Lécuelle et Fabrice Tyack, délégué national en charge de la jeunesse.

### **Se raconter pour susciter l'intérêt des recruteurs**

Coachés et entraînés par des professionnels du théâtre, ces 12 jeunes talents ont donc préparé un one man show. Objectif : susciter l'attention des recruteurs avant de réseauter et de transmettre leur CV durant le cocktail suivant la représentation afin, pourquoi pas, de décrocher un job en alternance ! Il y a notamment Mike, qui veut devenir conseiller bancaire. Armé de son DUT Tech de Co, il se souvient de son « année de première durant laquelle le mot potentiel ne voulait rien dire pour (lui) ». Nicoletta, une jeune Moldave, est quant à elle passionnée de comptabilité : « Je sais que ce n'est pas tout le monde qui aime ça, mais

la compta est partout ! », argumente-t-elle.

De son côté, Gaël, futur technicien informatique, sort une punchline qui fait mouche dans l'assistance : « En apprenant à réparer, j'ai eu envie de devenir le Zizou black de l'informatique ! ». Sur un registre plus personnel, Adèle parle du divorce de ses parents comme de sa « première expérience de gestion de projet... » Omer, lui, relate sa vie comme les étages de la construction d'un immeuble. Pas étonnant qu'il veuille être ingénieur dans le BTP. « Savez-vous comment on mesure la grandeur d'une personne ? demande le jeune homme à la salle. A la grandeur de ses ambitions. »

### **Avec Pas à Pas, la CFE-CGC au service des jeunes actifs**

Entre les prestations des candidats, des groupes de hip hop assurent le spectacle. Frédéric Coste, le représentant de la Ligue des Jeunes Talents, donne ensuite la parole à Fabrice Tyack pour faire passer un message syndical auprès des jeunes. L'occasion de présenter Pas à Pas, le dispositif mis en œuvre par la CFE-CGC pour faciliter l'insertion des jeunes dans les entreprises. « Il s'agit de répondre aux questions pratiques que les jeunes vont se poser en arrivant dans l'entreprise, explique-t-il. Le guide Pas à Pas que nous avons publié est gratuit et utile. Dans les soirées Pas à Pas que nous organisons, les chefs d'entreprise sont présents, à la rencontre des jeunes diplômés et des jeunes actifs. »





### « Une même vision de l'employabilité »

Confirmation du côté des recruteurs avec Jérôme Voizot de l'Asturienne (groupe Saint-Gobain) qui confie « avoir pris contact avec deux jeunes en vue d'entretiens et d'une possible intégration en alternance ». Mathieu Lallemand, DRH à temps partagé à Clazaé-RH, a demandé à plusieurs participants de lui adresser leur CV : « Étant cabinet de conseil en ressources humaines et effectuant du recrutement, je vais mettre en relation certains d'entre eux avec des clients et je vais recevoir deux profils s'orientant vers la fonction RH pour mon propre cabinet. » Quant à Chéhérazade Koujia (Société Générale à Bobigny), elle a « laissé trois cartes de visite avec un profil plutôt bancaire. »

Cette riche soirée a démontré combien Pas à Pas et La Ligue des Talents vont dans le même sens avec des points forts complémentaires : le côté spectaculaire et événementiel pour l'association, la connaissance de l'entreprise et le maillage national pour la CFE-CGC. Avec, en filigrane, « une même vision de l'employabilité », conclut Fabrice Tyack.



## « PÉRENNISER AU NIVEAU NATIONAL TOUTES NOS INITIATIVES EN FAVEUR DES JEUNES »

### 2 questions à Gilles Lécuelle, secrétaire national CFE-CGC en charge du dialogue social et de la représentativité.



#### Pourquoi la CFE-CGC a-t-elle choisi de s'associer à cette soirée avec La Ligue des Talents ?

Une telle initiative correspond complètement à notre vision et à notre réflexion. En tant qu'organisation syndicale, nous avons le devoir de comprendre les problématiques des jeunes afin de pouvoir ensuite les accompagner durant leur vie professionnelle. Leurs revendications de terrain ne seront en effet peut-être pas très éloignées de celles des salariés actuels. Il s'agit d'être à leur écoute, de savoir leur parler (en utilisant notamment les outils numériques) et de mener un travail de fond avec nos réseaux, en organisant des événements ciblés. Si on ne capte pas leur mode opératoire, on risque, demain, d'être à côté des questions qui seront les leurs.

#### Comment s'impliquent les structures CFE-CGC pour les actions Pas à Pas ?

Nos fédérations nous suivent dans cette démarche impulsée par la Confédération. Cette expérimentation n'est pas parisienne puisque nous avons déjà eu le plaisir d'organiser plusieurs événements Pas à Pas à Paris, à Nantes, à Marseille ou à Marignane (avec Airbus). Une autre soirée est d'ailleurs en préparation à Lille et des contacts sont noués à Rouen. L'idée est donc bien de diffuser l'initiative au niveau national et dans les régions, au service des jeunes actifs et des étudiants. Il y a en effet partout des établissements d'enseignement supérieur avec des jeunes ayant des besoins spécifiques. Il faut parvenir à capter tout ce réseau et à se positionner pour défendre leurs intérêts à venir. C'est aussi comme cela que la CFE-CGC continuera de se renouveler et de progresser comme elle le fait depuis plusieurs années.



## ENTRETIEN

### « UNE RÉFORME À MARCHÉ FORCÉE QUI VA IMPACTER LE SERVICE PUBLIC »

**Présidente de la fédération CFE-CGC des services publics, Nathalie Makarski tire à boulets rouges sur le projet de loi gouvernemental de réforme de la fonction publique voté au Parlement, et sur la méthode de négociation avec les organisations syndicales.**

**Vous avez été réélue en début d'année à la présidence de la Fédération des services publics de la CFE-CGC. Quel sera le fil rouge de votre mandat ?**

Lors de notre congrès à Paris, le 12 février, deux nouveaux membres ont intégré le trio exécutif : Loïc Fanouillère, du syndicat Alliance Police Nationale, au poste de vice-président, et Christophe Stempffer, du syndicat Métiers de l'emploi, à celui de trésorier. Le trio est entouré d'une équipe de secrétaires fédéraux issus des trois versants de la fonction publique (État, territoriale et hospitalière). Durant la période de quatre ans qui s'ouvre, nous allons faire du développement notre priorité en vue de l'échéance électorale de 2022. Il s'agit notamment de multiplier le nombre de nos délégués sur le terrain pour accroître notre représentativité.

**Quel bilan tirez-vous des résultats des élections professionnelles dans la fonction publique qui se sont tenues fin 2018 auprès des 5,6 millions d'agents titulaires et contractuels ?**

Notre fédération a été la seule organisation syndicale à augmenter son nombre de voix dans les trois versants de la fonction publique. C'est une progression historique pour la CFE-CGC avec 5 700 voix supplémentaires malgré une participation en baisse de 3 points par rapport au scrutin de 2014. Notre fédération demeure représentative au sein du Conseil commun de la fonction publique (CCFP), l'instance paritaire chapeau

des trois entités, ainsi qu'au Conseil supérieur de la fonction publique de l'État (CSFP). C'était là un enjeu important.

**Porté par le gouvernement depuis 2017, le projet de loi de « transformation de la fonction publique », contre lequel s'est opposée la CFE-CGC, a été voté à l'Assemblée nationale le 28 mai. Quelle est votre réaction ?**

Il a été voté en procédure accélérée, ce qui montre bien qu'il s'agit d'une réforme à marche forcée. Ce n'est pas faute d'opposition et de propositions de notre part. Nous en contestons fortement les deux piliers que sont la réforme du dialogue social et le recours accru aux contractuels (voir encadré). Nous dénonçons aussi la méthode du gouvernement : les réunions ont été nombreuses mais n'ont jamais ressemblé à des négociations. Le projet a été présenté aux organisations syndicales mi-février 2019, juste après les élections professionnelles. Il est sorti tout écrit, comme d'un chapeau. Nous n'avons eu que dix jours pour déposer des amendements en vue du Conseil commun de la fonction publique du 15 mars dernier où toutes les organisations syndicales ont exprimé un vote défavorable au texte. La CFE-CGC a déposé des amendements mais aucun n'a été retenu. En près de deux ans de « négociation », le gouvernement n'a donc fait aucune concession.

**« Le gouvernement n'a fait aucune concession »**

**Sur le fond, êtes-vous opposée à une réforme de la fonction publique ?**

Bien au contraire ! Nous avons toujours dit qu'une réforme était



## ENTRETIEN

nécessaire. La question essentielle est de savoir quelles sont les missions de service public qui doivent continuer à être exercées par l'Etat. Le régalien est une évidence, mais comment l'Etat doit-il être engagé dans les autres missions ? Comment prendre en compte le numérique et les transformations à venir ? Le gouvernement n'a pas pris le temps de se poser ces questions et de mener une véritable concertation avec les organisations syndicales représentatives. Son projet veut aller vite dans un calendrier contraint, pour des raisons d'économies budgétaires, sans avoir attendu les conclusions du grand débat national.

Si la CFE-CGC conteste le projet actuel, ce n'est pas pour nous arc-bouter sur des acquis syndicaux, mais parce que la réforme va impacter le fonctionnement des services et, par conséquent, le service public. Et ce dans un contexte où les conditions de travail des agents sont de plus en plus dégradées. Les risques psychosociaux, les burn-out et les suicides ont pris une ampleur jamais vue dans différents secteurs comme l'Éducation nationale, les forces de l'ordre (policiers, pompiers, gendarmes) ou le secteur hospitalier. Cette réforme ne risque pas d'arranger les conditions de travail des agents.

**« Les conditions de travail des agents sont de plus en plus dégradées »**

### Quelles sont les principales actions que vous impulsez ?

Nous avons interpellé chaque parlementaire par une lettre ouverte nominative en date du 25 mars dernier. Nous avons répondu à chacune de leurs sollicitations lors d'auditions pour expliquer notre vision de cette réforme. Il y a eu la journée d'action intersyndicale du 9 mai, réussie en termes de mobilisation et qui s'est déroulée sans incident. Nous avons aussi organisé un rassemblement militant le 28 mai, devant l'Assemblée nationale. Et nous nous sommes réunis le 3 juin, avec les autres organisations syndicales, pour préparer de nouvelles initiatives.

### Comment a évolué l'intersyndicale constituée en août 2017 ?

Cette intersyndicale, composée au départ de neuf organisations, n'en a plus compté que sept à un moment, avant de revenir à neuf. C'est une

preuve de solidité. La fédération CFE-CGC des services publics a quant à elle toujours affiché une position cohérente depuis le début avec une devise de circonstance : « Ensemble, unis, nous sommes plus forts ». Il est primordial que notre mouvement en faveur de la fonction publique ait une lisibilité auprès de l'opinion publique.

**Propos recueillis par Gilles Lockhart**

### QUE CONTIENT LE PROJET DE LOI ?

**Voté au Parlement fin mai, le projet de loi de « transformation de la fonction publique » décline deux évolutions importantes :**

#### **1) La réforme du dialogue social**

**A l'instar de ce qui se pratique dans le privé avec la création des CSE, il s'agit de fusionner, à l'horizon 2022, les comités techniques (CT) avec les CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) pour donner naissance à des Comités social administration (CSA). Les CT sont l'instance chargée de traiter les questions collectives : organisation des services, temps de travail, formation professionnelle... Pour Nathalie Makarski, cela constitue une ligne rouge : « On va noyer les sujets relevant des CHSCT dans les CSA avec une perte d'expertise et un manque de temps pour traiter les dossiers ».**

**Autre changement : les Commissions administratives paritaires (CAP), actuellement chargées de traiter les questions individuelles des agents (avancement, mutations, recours, discipline ...) n'étudieront plus, à partir de 2020, les mobilités et les promotions d'avancement. « Or nous y jouons un rôle important de défense des dossiers et de pédagogie auprès des agents non retenus, ce que l'administration n'assurera pas, déplore Nathalie Makarski. De plus, cela pose un problème de fond dans la mesure où**

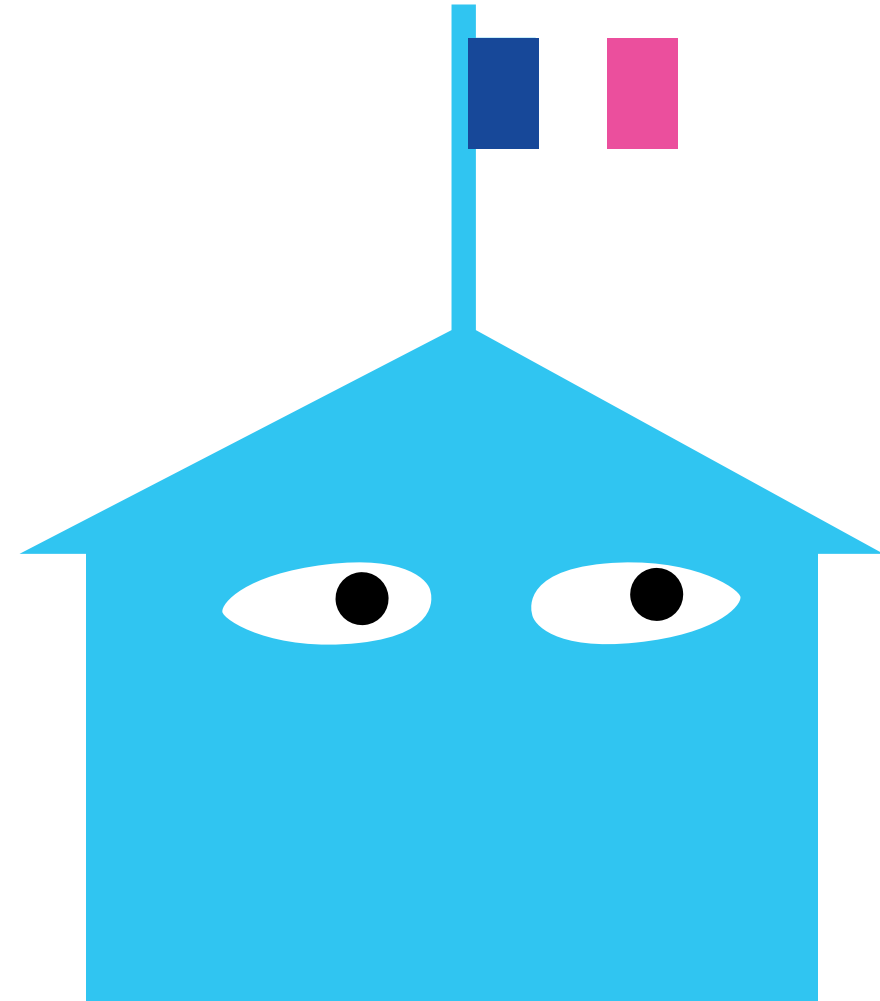


## ENTRETIEN

*ces représentants du personnel viennent d'être élus le 6 décembre 2018 dans des instances dont les compétences vont diminuer au cours de leurs mandats. »*

### **2) Le recours accru aux contractuels**

Le statut général actuel permet déjà de recruter des contractuels dans la fonction publique mais la réforme l'accentuera et permettra de le faire en lieu et place des fonctionnaires, c'est-à-dire pas seulement dans les territoires et les spécialités où il manque des titulaires. « *Les vannes vont être ouvertes : tout poste pourra être offert à un contractuel, remarque Nathalie Makarski. L'agent de mairie, l'infirmier, l'instituteur, le sous-directeur dans un ministère pourront être des contractuels. Avec un risque de perte de compétence, de rupture de continuité dans les services, de clientélisme politique local et surtout de précarité accentuée pour les agents contractuels déjà en poste et ceux qui seront recrutés. »*





## ASSURANCE CHÔMAGE : LA DÉFENSE DE L'ENCADREMENT, UN SPORT DE COMBAT !

**Alors que le gouvernement envisage de mettre en place des mesures discriminantes envers les cadres dans la future réforme de l'assurance chômage, la CFE-CGC bat en brèche les arguments fallacieux exposés.**

À l'heure des fakes news, il est relativement aisé d'affirmer des contre-vérités simplistes, et rétablir la vérité relève d'un véritable sport de combat. L'affirmation du gouvernement selon laquelle 20 % des allocataires de l'assurance chômage gagnaient plus au chômage qu'en travaillant (**ce qui est faux et scientifiquement démontré ici**) en est un bon exemple.

La CFE-CGC se bat depuis plus d'un an pour tordre définitivement le cou à une idée reçue aux relents populistes : les cadres frauderaient et abuseraient de l'assurance chômage, il faudrait donc modifier leurs droits pour rétablir les comptes qui sont à la dérive... Pour cela, le gouvernement sort de son chapeau deux fausses bonnes idées :

- soit mettre en place une dégressivité des allocations pour les chômeurs ayant un salaire de référence supérieure à un montant (à définir) ;
- soit diminuer le plafond des allocations (le montant maximum pouvant être versé).

Or le diagnostic posé par l'exécutif est non erroné. Quant au remède, il est inefficace voire dangereux. Voici pourquoi.

### **Les cadres coûtent-ils cher à l'assurance chômage ?**

Certains députés de la majorité estiment que les cadres gagnent trop au chômage (l'allocation maximum étant de 6 615 euros). Ce montant peut effectivement surprendre. Néanmoins, n'oublions pas que seulement 0,05 % des allocataires perçoivent cette allocation maximale qui est proportionnelle au salaire précédemment perdu (l'allocation chômage correspondant à 57 % du salaire brut perdu, dans la limite d'un plafond).

À ce titre, il convient de rappeler qu'en 2017, 85 % des allocations étaient versées à des allocataires non cadres. Les cadres (les allocataires

dont le salaire dépassait le plafond de la Sécurité sociale soit environ 2 550 euros nets) ont apporté au régime la moitié des recettes (45 % des contributions) alors qu'ils n'ont perçu que 21 % des dépenses d'allocation.

Autrement dit, en 2017 :

- sur les 36,3 milliards d'euros de recette du régime, 16,3 milliards d'euros proviennent des contributions prélevées sur les salaires des cadres ;
- sur les 32,8 milliards d'euros de prestations, 6,8 milliards ont été versés aux cadres au chômage ;

Ainsi, 10 milliards d'euros (environ 1/3 des recettes du régime) sont prélevés sur les salaires des cadres, pour financer les allocations des autres catégories ! Contrairement à ce qui est affirmé par l'exécutif, les cadres ne coûtent pas cher au régime. Bien au contraire puisqu'ils sont donc contributeurs nets à hauteur de 10 milliards d'euros.

Le gouvernement écarte cet argument d'un revers de main en expliquant que la part salariale des contributions assurance chômage a été supprimée en 2018, remplacée par un financement via la contribution sociale généralisée (CSG). Il faut pourtant rappeler que, contrairement aux contributions d'assurance chômage, la CSG n'est pas plafonnée, que son assiette est plus large (les contributions étaient uniquement assises sur les salaires) et que la part dite « patronale » des contributions, prélevée sur le salaire, perdure. Les cadres restent donc des contributeurs nets du régime d'assurance chômage.

### **Les cadres fraudent/abusent-ils du régime ?**

Lors de l'audition de la CFE-CGC avec la ministre du Travail précédant l'échec des négociations, il nous a été expliqué que la mise en place





de mesures spécifiques pour les cadres avait pour but de mettre fin au mécanisme selon lequel les cadres abuseraient du régime en restant plus longtemps que la moyenne au chômage, dans un contexte de quasi-plein emploi (selon des données 2018 de l'Insee, le taux de chômage des cadres en entreprise est de 3,8 %, de 4,7 % pour les techniciens et de 4,9 % pour les agents de maîtrise).

Si l'encadrement a effectivement une durée maximale de droit plus longue que la moyenne (20,5 mois contre 18 mois pour les non-cadres), le taux de consommation effectif est nettement inférieur (65 % pour l'encadrement contre 70 % pour les non cadres). L'argument gouvernemental est donc fondé sur un droit hypothétique et une fiction arithmétique, non sur la réalité du terrain.

De plus, justifier une discrimination en fonction de la bonne santé du marché de l'emploi de l'encadrement est un argument qui procède d'une vision sur le court terme. En effet, quid de la situation en cas de retournement de la conjoncture ? Les cadres ne subiraient-ils pas de plein fouet une double sentence ?

Enfin, une enquête de Pôle emploi publiée en août 2018 démontre que les cadres ne fraudent pas le régime puisque le taux de radiation des cadres est seulement de 4 %, contre 17 % pour les ouvriers non qualifiés. Ainsi, contrairement à ce qui est affirmé par la ministre du Travail et son cabinet, les cadres n'abusent pas et ne fraudent pas le régime d'assurance chômage.

### **Les comptes de l'assurance chômage sont-ils à la dérive ?**

Contrairement à ce qui est régulièrement affirmé, l'assurance chômage n'est pas mal gérée. La partie assurantielle du régime est en effet excédentaire. Autrement dit, le régime perçoit plus de contributions qu'il ne verse de prestations d'assurance.

Les causes du déficit qui creuse la dette du régime sont extérieures à la gestion paritaire du régime. Citons quelques cas emblématiques de dépenses qui ont été imposées par l'État au régime, sans financement :

- le financement du service public de l'emploi : 3,5 milliards d'euros par an ;

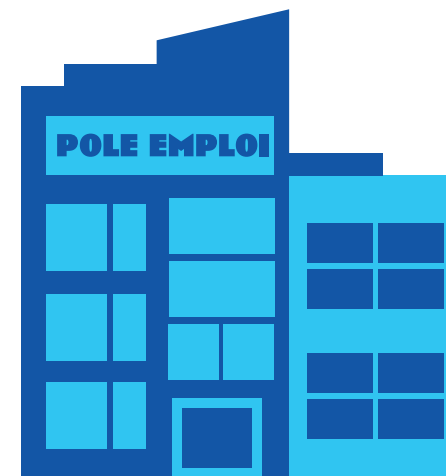
- la prise en charge de l'indemnisation des travailleurs frontaliers : 710 millions par an
- la prise en charge de la validation des points de retraites complémentaires : 2 milliards par an ;
- les contributions non versées par les entreprises : 500 millions de manques à gagner par an.

Ces dépenses non financées coûtent au régime plus de 6 milliards d'euros par an, le double des économies que souhaite faire le gouvernement en trois ans. En comparaison, si l'exécutif baisse le plafond des prestations d'assurance chômage de 4 à 2,5 fois le plafond de la Sécurité sociale, cela ferait moins de 300 millions d'économies pour le régime.

En conclusion, le diagnostic du gouvernement se révèle mauvais, puisque les cadres ne coûtent pas cher au régime, qu'ils ne fraudent pas, et que le régime est déficitaire du fait de divers choix politiques qu'il subit ! En conséquence, le remède proposé n'est pas efficace (comment corriger une dérive qui n'existe pas ?), discriminant et populiste. Quant à l'impact économique, il est minime puisque la mise en place d'un plafond plus bas n'occasionnerait que de faibles économies au régime.

### **Quand le candidat Macron désavoue le président de la République...**

Si le gouvernement souhaite instaurer une dégressivité en fonction du niveau de salaire précédemment perdu, la CFE-CGC rappelle, d'une part, que de nombreuses études ont démontré son inefficacité. D'autre part, comment oublier ce que le président de la République lui-même écrivait, à l'époque comme candidat à l'Élysée, dans son livre Révolution (p.131) : « *Je ne crois pas du tout au débat lancé par nombre de responsables politiques sur la dégressivité des allocations de chômage.* »







## EN FINIR AVEC L'INCOMPATIBILITÉ ENTRE LE FORFAIT-JOURS ET LE TEMPS PARTIEL !

**Face aux injustices dont sont victimes les salariés en forfait-jours privés de certains droits, la CFE-CGC saisit la justice pour faire reconnaître la violation de la Constitution française et de la directive européenne relative au temps partiel.**

Le forfait-jours est un dispositif dérogeant à la durée légale du travail qui consiste à rémunérer de façon forfaitaire, en contrepartie d'un certain nombre de jours travaillés, un salarié autonome dans l'organisation de son temps de travail. La durée du travail du salarié sera donc décomptée en nombre de jours travaillés sur l'année, et non plus en nombre d'heures travaillées sur la semaine.

Un salarié autonome peut être soumis au forfait-jours à deux conditions :

- le dispositif est prévu par un accord collectif, d'entreprise ou de branche, qui en détermine les modalités de mise en œuvre et de suivi ;
- le salarié a accepté d'être soumis à ce régime dérogatoire en signant une convention individuelle de forfait.

### **Réduire son temps de travail lorsqu'on est en forfait-jours, c'est possible...**

En principe, le nombre de jours travaillés chaque année par les salariés est fixé par l'accord collectif instituant le forfait-jours, sans jamais pouvoir dépasser 218 jours par an. Toutefois, l'employeur et le salarié peuvent s'accorder pour conclure ce que l'on appelle un « forfait réduit ». Dans ce cas, ils prévoient, dans la convention individuelle de forfait, un nombre de jours travaillés inférieur à celui prévu par l'accord collectif.

Par exemple, dans une entreprise où un accord collectif prévoit un forfait-jours de 210 jours par an, le salarié et son employeur peuvent s'entendre sur le fait de réduire le temps de travail du salarié de 20 %, et conclure une convention individuelle prévoyant seulement 168 jours travaillés par an. Pour autant, dans ce cas, le salarié en « forfait réduit » n'est pas considéré par le droit français comme un salarié à temps partiel.

### **... mais cela n'ouvre pas droit à la qualification de travailleur à temps partiel !**

Dans un arrêt du 27 mars 2019, la Chambre sociale de la Cour de cassation réaffirme qu'un salarié en forfait réduit ne peut être considéré comme un salarié à temps partiel. Pour les juges, le temps partiel, tel qu'il est prévu dans le Code du travail, renvoie nécessairement à un décompte horaire du temps de travail ainsi qu'à la possibilité de prédéterminer le temps de travail du salarié. Autant d'éléments incompatibles avec le forfait-jours.

La position n'est pas nouvelle puisque c'était déjà celle adoptée par l'administration du travail dès la création du forfait-jours par la loi Aubry II du 19 janvier 2000. Pourtant, cela fait près de 20 ans maintenant que la CFE-CGC alerte les pouvoirs publics sur la rupture d'égalité que subissent les salariés en forfait-jours réduit à qui l'on refuse toute possibilité de se voir reconnaître la qualification de travailleur à temps partiel.

En 2003, la CFE-CGC avait obtenu un premier succès en obtenant que les cadres en forfaits-jours prenant un congé parental consistant à réduire leur temps de travail puissent au moins bénéficier de l'allocation parentale d'éducation. En effet, cette allocation, devenue depuis la prestation partagée d'éducation de l'enfant (« PréPare »), était alors réservée exclusivement aux salariés à temps partiel au sens strict, c'est-à-dire à ceux dont le temps de travail était décompté en heures.



## Les salariés en forfait-jours réduits injustement privés de certains droits

Mais la problématique de fond n'est pas réglée dans la mesure où la loi ne prévoit toujours pas d'assimilation claire entre un salarié en forfait réduit et un salarié à temps partiel. Or, trois exclusions injustifiables subsistent encore aujourd'hui car les juges, l'administration et les caisses refusent de considérer les salariés en forfait réduit comme étant à temps partiel.

### 1 Les salaires des salariés en forfait-réduit ne peuvent faire l'objet d'une proratisation des cotisations sociales plafonnées.

Cela signifie, par exemple, qu'à salaire égal, un salarié ayant conclu une convention de forfait-jours réduit cotise plus qu'un salarié à temps partiel au sens strict, et acquiert en parallèle moins de droits pour ses retraites complémentaires.

### 2 Les salariés non cadres en forfait-jours réduits peuvent être exclus du bénéfice de la PrêPare.

La rédaction initiale de l'article D. 531-11 du Code de la sécurité sociale datant de 2003, le Code du travail réservait à l'époque le forfait-jours aux seuls cadres autonomes. Depuis 2005, la loi a étendu le forfait-jours aux non cadres, sans que cette modification ait été prise en compte pour modifier l'article du Code de la sécurité sociale ;

### 3 Les salariés en forfait-jours ne peuvent bénéficier de la retraite progressive.

## La CFE-CGC monte au créneau !

Face à ces situations inacceptables, la CFE-CGC a saisi la justice pour faire reconnaître la violation de la Constitution française et de la directive européenne relative au temps partiel. La CFE-CGC accompagne ainsi une adhérente à qui a été refusé le bénéfice de la retraite progressive en raison de son forfait réduit. La Confédération a immédiatement

saisi l'opportunité de ce litige pour faire valoir la non-conformité de la définition française du travail à temps partiel à la Constitution française ainsi qu'au droit européen.

Concrètement, la CFE-CGC a donc déposé une question prioritaire de constitutionnalité (QPC) visant à faire reconnaître :

- **la violation du principe d'égalité** dont sont victimes les salariés en forfait-jours réduits, privés de certains droits sans aucune justification sous prétexte que leur temps de travail n'est pas décompté en heures ;
- **la discrimination indirecte** dont sont victimes les femmes en forfaits-jours puisque le temps de travail réduit concerne très majoritairement les femmes.

La CFE-CGC dénonce également la violation de la directive européenne du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel. En effet, cette directive définit le salarié à temps partiel comme « un salarié dont la durée normale de travail, calculée sur une base hebdomadaire ou en moyenne sur une période d'emploi pouvant aller jusqu'à un an, est inférieure à celle d'un travailleur à temps plein comparable », sans réserver cette qualification aux salariés dont le temps de travail est décompté en heures.

La CFE-CGC a alerté en vain les derniers gouvernements sur la rupture d'égalité qui frappe les salariés en forfait-jours et sur la discrimination indirecte inacceptable dont sont victimes les femmes en forfait réduit. Gageons que les juges sauront adapter le droit français de la durée de travail aux évolutions de notre société et, en cela, garantir le respect de notre Constitution et de nos engagements européens.





## **RUPTURE CONVENTIONNELLE INDIVIDUELLE : LA VOIE EST LIBRE !**

**Dispositif permettant à l'employeur et au salarié de convenir d'un commun accord des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie, la rupture conventionnelle avec un salarié inapte est admise.**

### **Qu'est-ce que la rupture conventionnelle individuelle ?**

La rupture conventionnelle individuelle du contrat de travail est la convention par laquelle un employeur et un salarié décident, d'un commun accord, de rompre un contrat de travail à durée indéterminée.

Ce mode de rupture, qui permet au salarié de bénéficier de l'assurance chômage, est soumis à une procédure spéciale, destinée à garantir le libre consentement des parties :

- après la signature de la convention, s'ouvre un délai de 15 jours calendaires pendant lequel chaque partie a le droit de se rétracter ;
- en l'absence de rétractation, la convention est ensuite transmise à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Dirccte), qui dispose d'un délai de 15 jours ouvrables pour l'homologuer.

La rupture conventionnelle individuelle peut intervenir quel que soit le motif qui conduit les parties à rompre le contrat de travail. Il est donc possible d'y recourir aussi bien pour un motif personnel que pour un motif économique. Pour autant, est-il toujours possible de rompre un CDI par rupture conventionnelle individuelle ?

### **La situation personnelle d'un salarié n'a pas d'incidence sur la possibilité de conclure une rupture conventionnelle**

Lors de la création de la rupture conventionnelle individuelle, la question s'est posée de savoir si ce mode de rupture concernait également les salariés bénéficiant d'une protection particulière contre le licenciement au regard de leur situation personnelle.

La loi prévoit depuis l'origine un régime spécial pour les salariés titulaires d'un mandat de représentation du personnel, couramment appelés salariés « protégés ». En effet, ces salariés peuvent également conclure une rupture conventionnelle, à la différence qu'elle doit être autorisée par l'inspecteur du travail.

La loi ne se prononce pas, en revanche, sur la possibilité de conclure ou non une rupture conventionnelle avec d'autres salariés bénéficiant eux aussi d'une protection particulière contre le licenciement. Tel est le cas des salariés victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, des salariées en état de grossesse, en congé maternité ou concernées par la période d'interdiction du licenciement de 10 semaines suivant la fin du congé maternité.

Alors que le ministère du Travail s'était prononcé contre la possibilité de recourir à la rupture conventionnelle pour ces salariés, en raison de leur situation de particulière vulnérabilité, la Cour de cassation a admis le recours à la rupture conventionnelle dans toutes ces hypothèses.

Il restait néanmoins encore un cas dans lequel l'administration du travail refusait le recours à ce mode de rupture et pour lequel les juges ne s'étaient pas prononcés : celui du salarié déclaré inapte par le médecin du travail. Le refus de l'administration se justifiait au regard des effets particuliers de la déclaration d'inaptitude qui oblige notamment l'employeur à essayer de reclasser le salarié. Pourtant, par une décision du 9 mai 2019, la Chambre sociale de la Cour de cassation a de nouveau contredit l'administration en validant la rupture conventionnelle conclue avec un salarié inapte. Les juges autorisent par conséquent l'employeur à contourner les obligations découlant de la déclaration d'inaptitude en



concluant avec le salarié une rupture conventionnelle.

Toutefois, il est à noter que le salarié peut toujours contester sa rupture conventionnelle s'il est en mesure de prouver que son consentement a été vicié. Tel est le cas lorsque :

- le salarié a commis une erreur déterminante de son consentement ;
- le salarié a signé la convention de rupture sous l'effet de la violence ;
- l'employeur a commis un dol, c'est-à-dire qu'il a menti au salarié dans le but d'obtenir la rupture conventionnelle.

Le dol pourrait par exemple résulter d'un mensonge de l'employeur visant à faire croire à un salarié déclaré inapte qu'il n'existe aucune possibilité de le reclasser dans l'entreprise alors que ce n'est pas vrai, dans le but de lui faire conclure une rupture conventionnelle.

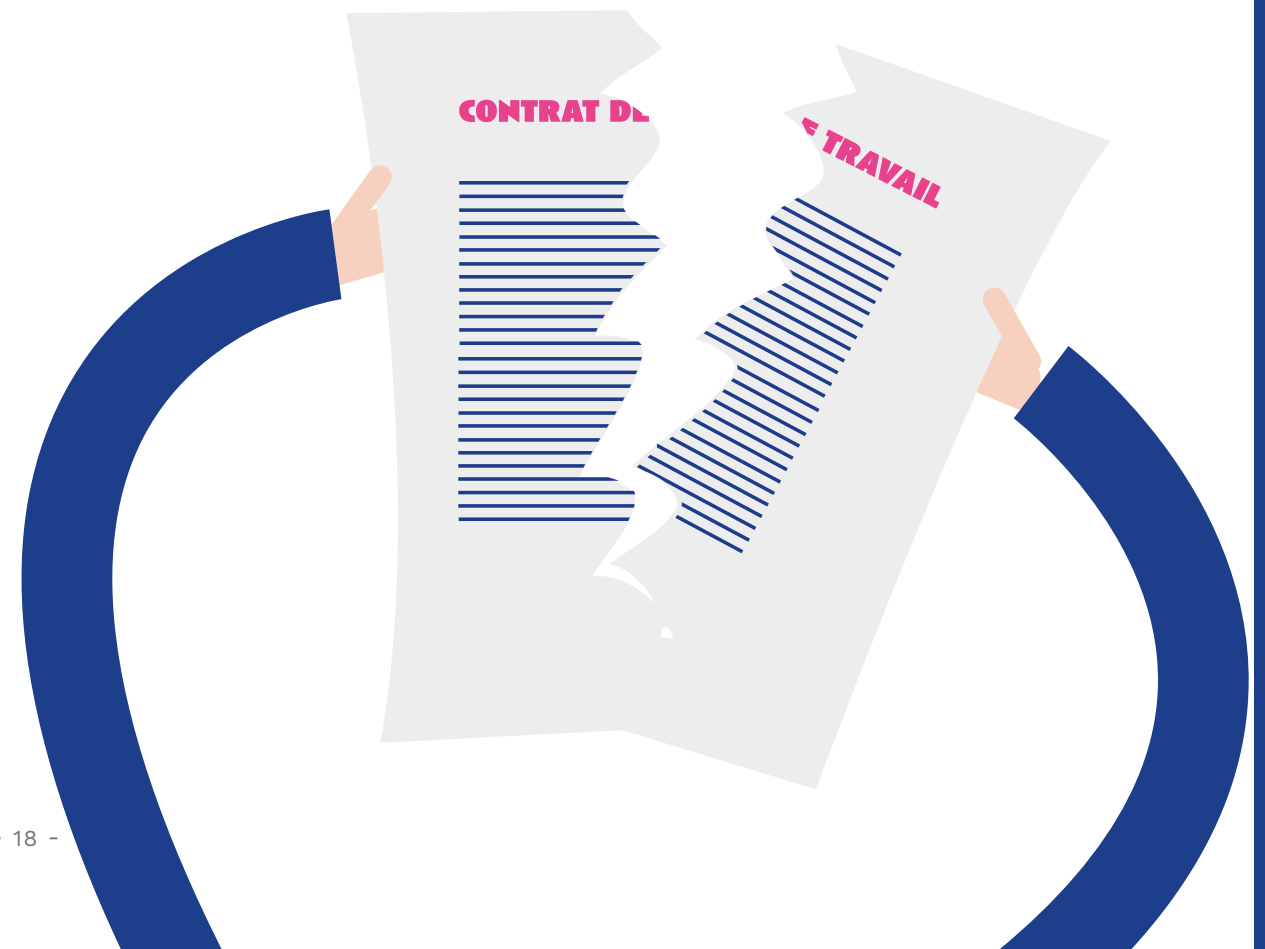
### **La rupture conventionnelle individuelle parfois écartée par la loi en raison de la situation collective dans l'entreprise**

Finalement, les seuls cas dans lesquels le recours à la rupture conventionnelle est exclu sont prévus directement par la loi et tiennent à la situation collective dans l'entreprise.

En effet, la loi interdit le recours à la rupture conventionnelle individuelle :

- dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) ;
- dans le cadre de l'application d'un accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ;
- lorsqu'est appliqué dans l'entreprise un accord de rupture conventionnelle collective (RCC).

Ces interdictions visent notamment à garantir aux salariés que les droits négociés collectivement ne seront pas évincés par un recours à la rupture conventionnelle individuelle.





## INDEX DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES EN ENTREPRISE : UN ENJEU DE DIALOGUE SOCIAL

### **L'obligation de négocier dans les entreprises sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ne se réduit pas aux seuls écarts de rémunération.**

Dans le cadre du groupe de travail confédéral sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, certains délégués font état de difficultés pour engager des négociations sur ce thème dès lors que l'entreprise a obtenu un total d'au moins 75 points dans le calcul de son index.

Ces « difficultés » ne peuvent avoir pour origine qu'une mauvaise interprétation des propos des uns ou des autres. En effet, la loi ne prévoit aucune « dispense » de négociation sur le thème de l'égalité professionnelle dans les entreprises. En effet, les obligations légales (art. L2242-1) en matière de négociation sur ce sujet ne sont pas conditionnées à l'obtention d'un certain résultat dans la mesure des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes calculée à l'aide des indicateurs mentionnés à l'article L 1142-8 du Code du travail.

Tel qu'il est conçu, cet index est calculé à partir du résultat mesuré sur 5 indicateurs. Les éventuels mauvais résultats sur un indicateur peuvent être compensés par de meilleurs obtenus sur un autre. Il est donc possible d'obtenir 75 points tout en continuant d'avoir des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Il est même possible de mesurer un écart de rémunération de 15 % tout en ayant une note permettant aux entreprises d'échapper à la sanction financière. Précisons également que cet indicateur ne permet pas de mesurer les évolutions professionnelles respectives des femmes et des hommes dans la durée, à diplôme équivalent. Pourtant, c'est bien ce type de critère qui pénalise fortement les femmes managers et/ou encadrantes représentées par la CFE-CGC.

### **9 sujets obligatoires de négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

De plus, l'obligation de négocier dans les entreprises sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ne se réduit pas aux seuls écarts de rémunération. Les domaines d'action sur lesquels portent les actions permettant d'atteindre les objectifs fixés par l'accord sont au nombre de 9 : embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classification, conditions de travail, sécurité et santé au travail, rémunération effective et articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale. Le calcul de l'index ne doit pas occulter toutes ces autres dimensions de l'égalité femmes-hommes, sans oublier la lutte contre les violences faites aux femmes.

Par ailleurs, lorsqu'un accord collectif a été négocié dans l'entreprise, l'ensemble des paramètres chiffrés négociés doivent être suivis et analysés par les délégués dans le comité de suivi. L'efficacité et la qualité de cet accord collectif ne se réduit pas à la seule mesure des résultats obtenus par l'entreprise au regard des indicateurs définis aux articles par le Code du travail. Au contraire, nous invitons nos représentants dans les entreprises à la plus grande vigilance. Cet index ne doit en effet pas servir à masquer les éventuelles inégalités dont sont victimes les femmes.

### **L'index est un outil qui va dans le bon sens mais n'est pas une fin en soi**

Le mérite de cet index est, d'une part, d'obliger les représentants des entreprises à mesurer certains écarts et à replacer la négociation de l'égalité professionnelle femmes-hommes au cœur du dialogue social,



place que cette négociation n'aurait jamais dû quitter. D'autre part, l'index permet de rendre visible publiquement la situation de l'égalité de rémunération dans les entreprises. En effet, la loi impose désormais aux entreprises de plus de 50 salariés de publier chaque année le niveau de résultat obtenu sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un. À défaut, il est porté à la connaissance des salariés par tout moyen.

Ce résultat et sa décomposition par indicateurs doivent être mis à la disposition des élus du personnel dans la Base de Données Économiques et Sociales (BDES) et doivent être accompagnés de toutes les précisions utiles à leur compréhension (méthodologie, répartition des salariés, mesures de corrections envisagées ou déjà mises en œuvre).

Ce nouvel index n'est donc pas une fin en soi pour les représentants du personnel de la CFE-CGC. C'est un outil supplémentaire qui permet de mettre en lumière la situation de l'égalité professionnelle femmes-hommes dans l'entreprise, et qui doit être utilisé comme un point d'appui pour le dialogue social.

Pour la CFE-CGC, l'égalité n'est pas une option ! Pour les représentants de la CFE-CGC, l'égalité entre les femmes et les hommes est un droit fondamental qui n'a besoin d'aucune justification.



#### Contacts

**Jean-François Foucard**  
Secrétaire national en charge  
du secteur Emploi, formation,  
digitalisation, égalité  
professionnelle  
[jeanfrancois.foucard@cfecgc.fr](mailto:jeanfrancois.foucard@cfecgc.fr)

**Eric Freyburger**  
Délégué national  
[eric.freyburger@cfecgc.fr](mailto:eric.freyburger@cfecgc.fr)

**Service Emploi, Formation  
et Travail**  
Camille Alex  
Franck Boissart  
Aurélie Céa  
Bérangère Lacombe-Mattéoli





## CROISSANCE 2019 : LA FRANCE FAIT MIEUX (POUR UNE FOIS) QUE L'ALLEMAGNE

**Dans un contexte mondial marqué par de fortes tensions commerciales, les prévisions de croissance donnent, c'est assez rare pour le souligner, un avantage conjoncturel à la France sur son voisin. Analyse.**

Les chiffres sont, pour une fois, à l'avantage de la France : avec une croissance estimée en 2019 et 2020 supérieure à 1,4 %, l'Hexagone fait presque figure d'élève modèle à l'échelle européenne. Il faut dire que son principal partenaire, l'Allemagne, semble en perte de vitesse avec une croissance estimée à seulement 0,5 % en 2019. Habituee à des taux de croissance beaucoup plus élevés, l'Allemagne semble particulièrement touchée par les difficultés commerciales actuelles.

### La conjoncture internationale fragilise le modèle allemand, qui combine puissance industrielle et orthodoxie budgétaire

L'économie allemande est une économie principalement basée sur les excédents commerciaux. Les entreprises allemandes sont donc fortement dépendantes des échanges avec le reste du monde. Avec un secteur secondaire qui représente plus de 27 % du PIB, l'économie allemande est très industrialisée et a développé un modèle basé sur l'exportation de biens à haute valeur ajoutée. Elle a par ailleurs, à travers diverses mesures, réussi à maîtriser ses coûts salariaux, rendant les produits allemands très compétitifs.

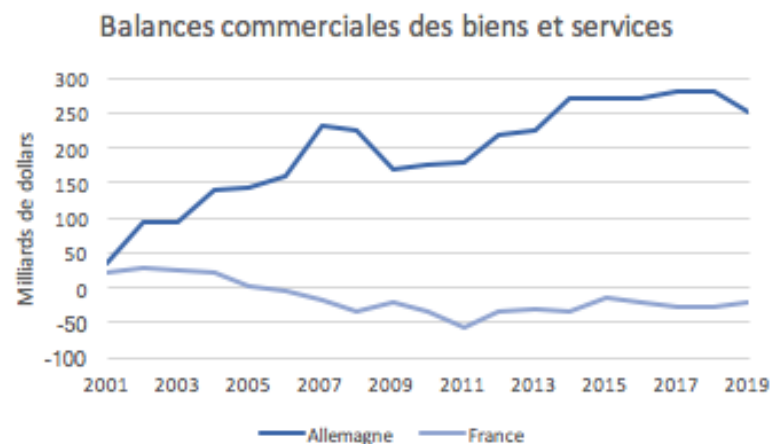
Cette modération salariale pratiquée outre-Rhin est à la base du succès du pays et à l'origine de la prospérité de ces dernières décennies. La faiblesse des coûts salariaux a notamment permis aux exportateurs allemands de maintenir leurs marges face à la concurrence extérieure.

Pourtant, en 2018, la croissance vigoureuse des exportations a connu un coût d'arrêt au quatrième trimestre. Et pour cette année, le gouvernement allemand mise sur 0,5 % de croissance soit un net coup de frein (2,2 % en 2017 et 1,4 % en 2018).

Si les perspectives futures semblent s'assombrir, cela est principalement le fait des incertitudes qui pèsent sur le commerce mondial. Bien qu'aujourd'hui, les tensions commerciales concernent essentiellement la Chine et les Etats-Unis, il ne faut pas oublier que l'administration américaine envisage également d'augmenter les droits de douanes de 25 % sur les voitures et les pièces détachées en provenance de l'Union européenne. Or la croissance économique allemande réside en la capacité du pays à dégager des excédents commerciaux. Dans la mesure où le pays est essentiellement une puissance industrielle, de surcroît très liée à l'automobile, cette guerre commerciale pourrait avoir des conséquences très importantes. A titre d'exemple, en cas de hausse de droits de douanes des Etats-Unis, on estime que les exportations allemandes baisseraient de près de 11 milliards de dollars<sup>1</sup>. Un coup dur pour les constructeurs allemands dans un contexte déjà sensible lié à l'application des nouvelles normes européennes sur les émissions de Co<sup>2</sup> et aux difficultés en Chine.

Ces éléments conjoncturels fragilisent l'Allemagne qui, consciente de sa forte exposition aux aléas commerciaux, a décidé de mener une politique budgétaire plus expansionniste afin de stimuler la demande domestique, et ainsi trouver la source d'une nouvelle croissance.

Le gouvernement allemand envisage en effet d'investir 37,9 milliards d'euros par an, à partir de 2019, dans les infrastructures, l'éducation, le logement et le numérique. En favorisant l'investissement, ce plan vise à répondre aux principaux problèmes qui se posent au modèle



Source : OCDE

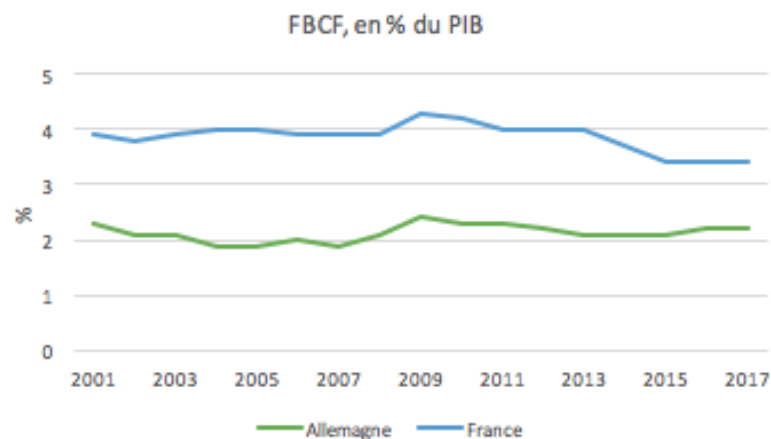


allemand : sa dépendance aux excédents commerciaux et sa faible demande interne.

### L'économie française résiste mieux aux chocs exogènes...

Face à ces problématiques commerciales, la France apparaît mieux armée et plus à même de résister au retournement de cycle. Structurellement, la France est très différente de l'Allemagne. À l'inverse de voisin, la France accumule des déficits commerciaux importants depuis 20 ans et son modèle de croissance, lié à la croissance démographique, se base surtout sur la consommation intérieure par ailleurs soutenue par son modèle social. En effet, les aides sociales sont des stabilisateurs automatiques qui permettent d'amortir les chocs cycliques et les retournements de conjoncture puisque les baisses de revenus sont en partie compensées par ces aides. La France se caractérise également par des efforts d'investissements supérieurs à ceux de l'Allemagne. Ces dépenses sont utiles car elles permettent de stimuler la croissance potentielle en favorisant les gains de productivité. En d'autres termes, en temps de récession, l'économie française résiste davantage ; le revers de la médaille étant qu'en période de forte croissance économique, elle se révèle moins dynamique.

Le modèle de croissance français, beaucoup moins sensible aux aléas commerciaux, explique donc les écarts de croissance avec l'Allemagne en 2019 et 2020.



Source : Eurostat

### ...mais doit réduire son déficit commercial et son endettement !

La France doit cependant résoudre ses problèmes structurels que constituent son niveau de dette publique et son déficit commercial. La dette publique, élevée (près de 100 % du PIB), limite de plus en plus les marges de manœuvres. L'endettement important réduit la capacité à soutenir une politique budgétaire expansionniste qui est pourtant essentielle dans la mesure où elle favorise l'investissement (FBCF)<sup>2</sup> et donc la croissance à long terme.

En outre, le déficit chronique de la balance commerciale française est inquiétant. Il révèle une faiblesse structurelle du système productif et du tissu industriel. Afin de retrouver des gains de productivité et d'améliorer cette balance commerciale, il est essentiel de mener une politique industrielle plus volontariste. Cela passe notamment par une aide massive à l'innovation afin d'accompagner les mutations structurelles pour tendre vers une industrie plus durable et responsable. À cet égard, l'amélioration de la compétitivité hors-prix des entreprises françaises est indispensable. Car encourager le développement de produits plus qualitatifs et plus innovants, aux marges plus confortables, permet non seulement de réduire la dépendance au cours de la monnaie mais également de favoriser une production nationale : deux éléments essentiels pour favoriser l'emploi et les performances à l'exportation.

### Politiques protectionnistes et système commercial multilatéral mis à mal

Dans ce contexte tendu où les règles du libre-échange sont mises à mal et où le système commercial multilatéral est de plus en plus contesté par certains pays, l'environnement économique semble de plus en plus incertain et menace à terme les dépenses d'investissement des entreprises françaises et européennes.

L'ère d'une mondialisation synonyme de prospérité globale et d'apaisement des relations internationales semble de plus en plus derrière nous. En témoignent les tensions commerciales : hier, celles des Etats-Unis avec l'UE, aujourd'hui celles des Etats-Unis avec la Chine. Récemment, la concurrence économique entre les Etats-Unis et la Chine est montée d'un cran avec l'affaire Huawei. En rétorsion, la Chine a même menacé de vendre ses titres de dettes américain<sup>3</sup> estimés à près de 1 000 milliards d'euros.



Engagés dans une impitoyable guerre commerciale, la Chine et les Etats-Unis mettent à mal le libre-échange et le système commercial multilatéral. Souhaitant tous les deux limiter la pénétration des produits étrangers sur leur marché local, les deux pays mettent en place des politiques protectionnistes qui s'illustrent à travers la hausse des droits de douanes. Cette montée du nationalisme économique dans ces deux super puissances s'inscrit dans un contexte plus global où s'entremêlent les enjeux économiques, les nouvelles technologies de l'information, l'intelligence artificielle et les enjeux géopolitiques.

Face à ces deux géants, l'Union européenne se doit d'être présente si elle veut protéger ses concitoyens. Elle en a les moyens à condition de parler d'une voix unie.

- (1) 8.8 milliards pour les automobiles et 2 milliards pour les composants.
- (2) La formation brute de capital fixe (FBCF) est la mesure comptable de l'investissement. Elle correspond à la valeur des biens durables neufs acquis par les unités de production pour être utilisée pendant au moins un an dans leur processus de production.
- (3) La Chine a constitué en 30 ans un énorme stock de bons du trésor américain. L'intérêt pour la Chine était de limiter l'appréciation de son taux de change.





## L'ESSENTIEL EN CHIFFRES

**2 350 MDS €**

PIB France 2018

**+ 0,3 %**

Croissance du PIB en volume au T1 2019

**1,78 %**

Inflation (moyenne des 12 derniers mois à fin avril)

**2 315,3 MDS €**

Dettes publiques (fin du 4<sup>ème</sup> trimestre 2018) soit 98,4 % du PIB

**332,9 MDS €**

Dépenses publiques (fin du 1<sup>er</sup> trimestre 2019) soit 55,6 % du PIB

**-53,9 MDS €**

Balance commerciale (douze derniers mois à fin mars 2019)

**8,7 %**

Chômage au sens du BIT (4<sup>ème</sup> trimestre 2019)

**-2,5 %**

Déficit public en 2017

	France				Allemagne				Italie				Espagne				Royaume-Uni			
	2017	2018	2019	2020	2017	2018	2019	2020	2017	2018	2019	2020	2017	2018	2019	2020	2017	2018	2019	2020
Taux de croissance	2,2%	1,6%	1,3%	1,5%	2,2%	1,4%	0,5%	1,5%	1,7%	0,9%	0,1%	0,7%	3,0%	2,6%	2,1%	1,9%	1,8%	1,4%	1,3%	1,3%
Taux de chômage (% de la population active)	9,4%	9,1%	8,8%	8,5%	3,8%	3,4%	3,1%	2,7%	11,2%	10,6%	10,9%	11,0%	17,2%	15,3%	13,5%	12,2%	4,4%	4,0%	4,1%	4,2%
Solde public (% du PIB)	-2,8%	-2,5%	-3,1%	-2,2%	1,0%	1,7%	1,0%	0,8%	-2,4%	-2,1%	-2,5%	-3,5%	-3,1%	-2,5%	-2,3%	-2,0%	-1,9%	-1,5%	-1,5%	-1,2%
Dettes publiques (% du PIB)	98,4%	98,4%	99,0%	98,9%	64,5%	60,9%	58,4%	55,6%	131,4%		133,7%	135,2%	98,1%	97,1%	96,3%	95,7%	87,1%	86,8%	85,1%	84,2%



Source

Commission européenne, printemps 2019



A Noter

Les données pour 2017 et 2018 sont effectives

Les données pour 2019 et 2020 sont des prévisions



### Contacts

**Gérard Mardiné**  
Secrétaire national  
en charge du secteur  
Économie et Industrie,  
Développement  
durable, RSE, Logement  
gerard.mardine@cfecgc.fr

### Service Économie

Dalia Amara  
Anne Bernard  
Louis Delbos  
Renan Francastel



## BULLES TWITTER



 **CFE-CGC** @CFECGC - 21 MAI 2019

Face au **#BurnOut**, les **#cadres** sont particulièrement exposés. Pour le psychiatre Patrick Légeron «ce n'est pas le changement qui génère le burn-out, c'est la non prise en compte de l'humain dans sa mise en oeuvre». **#SantéAuTravail #management** <https://urlz.fr/9UwG>



 **CFE-CGC** @CFECGC - 27 MAI 2019

On vous attend demain pour le **#Vernissage de l'expo** «Encadrement, 100 ans d'évolutions» revisitant 100 ans d'évolutions de la vie professionnelle, personnelle et sociétale du personnel d'**#encadrement**. **#cadres** (<https://www.cfecgc.org/temps-forts/encadrement-100-ans-devolutions>) [cfecgc.org/temps-forts/en... ..](https://www.cfecgc.org/temps-forts/en...)



 **GERARD MARDINE** - @GERARDMARDINE  
23 MAI 2019

La désaffection croissante des **#cadres** vis à vis des **#entreprises** du fait de la dégradation des conditions d'exercice de leurs fonctions pénalise fortement notre **#économie**. La négociation **#encadrement** doit y remédier, @CFECGC a fait des propositions en ce sens



 **FLORENCE MEHREZ** - @FLORENCEMEHREZ  
31 MAI 2019

«Un barème Macron défavorable au salarié dans 59 % des cas». Article très intéressant de @PJanuel (<https://www.dalloz-actualite.fr/flash/du-bareme-macron-ceee-baremes-fonctionnent-ils#.XPDLwzSvic0>) [dalloz-actualite.fr/flash/du-barem...](https://www.dalloz-actualite.fr/flash/du-barem...)



## AGENDA

JEUDI

**13/06**

« *La valorisation de l'expérience syndicale* » : colloque organisé par l'IRES dans les locaux de l'ISST à Bourg-la-Reine (92).

JUSQU'AU

**21/06**

108<sup>e</sup> Conférence internationale du Travail à Genève, en présence de la délégation CFE-CGC.

MARDI

**02/07**

Tables rondes CFE-CGC à Roubaix : « *Quel encadrement pour demain ?* » ; « *Quelle place pour le syndicalisme de l'encadrement au plan international ?* »

MERCREDI

**03/07**

Journée de débats sur la réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage organisée par la CFE-CGC à la Bourse du travail de Paris (75003).

DU **17**

AU **21/06**

16<sup>e</sup> semaine pour la qualité de vie au travail (QVT) à l'initiative de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT).

MERCREDI

**26/06**

Colloque CFE-CGC au siège confédéral : « *Au cœur de la tempête, la branche professionnelle a-t-elle encore un rôle aujourd'hui ?* »

MARDI

**02/07**

Séance de négociation entre partenaires sociaux sur l'encadrement.

JUSQU'AU

**20/09**

Exposition CFE-CGC (« *Encadrement : 100 ans d'évolution* ») à Roubaix, aux Archives nationales du monde du travail.

## CONTACTS

**Mathieu Bahuet**

mathieu.bahuet@cfecgc.fr

[www.cfecgc.org](http://www.cfecgc.org)

@CFECCG #cfecgc

