



LE

BULLETIN

CONFÉDÉRAL



SOMMAIRE

- P. 3 EN BREF**
- P. 4 L'INFO MILITANTE - TÉLÉTRAVAIL : LA CFE-CGC MILITE POUR UN NOUVEL ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL**
- P. 6 PLAN DE RELANCE : OÙ EST LA COHÉRENCE POLITIQUE ?**
- P. 9 ENTRETIEN – GILLES LÉCUELLE : « LES TPE CONSTITUENT LA BASE DE TOUT LE SYSTÈME ÉCONOMIQUE »**
- P. 11 REGARDS EMPLOIS**
- P. 21 REGARDS EUROPE ET INTERNATIONAL**
- P. 29 FOCUS – CHEZ SAFRAN, UN ACCORD RESPONSABLE POUR SAUVEGARDER L'EMPLOI**
- P. 30 TENDANCES**
- P. 31 BULLES TWITTER**
- P. 32 AGENDA**





EN BREF

APLD : accords dans les branches Métallurgie et Syntec

L'Union des industries et métiers de la métallurgie (UIMM) et les syndicats CFE-CGC, CFDT et FO ont signé un accord de branche sur le dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD). Objectifs : préserver les emplois et les compétences dans les entreprises confrontées à une réduction durable de leur activité. Valable jusqu'en 2025, l'accord de branche pourra être utilisé par les employeurs en l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe. Même démarche dans la branche Syntec (informatique, ingénierie et conseil) où un récent accord a été conclu, signé par la CFE-CGC.

Vers un allongement du congé paternité ?

Le gouvernement envisage de doubler la durée du congé paternité (entré en application en 2002 sous l'impulsion de la CFE-CGC), selon une proposition présentée aux partenaires sociaux par le ministère du Travail. Concrètement, le congé de naissance, financé par l'employeur, passerait de 3 à 6 jours ouvrables. Le congé paternité, indemnisé par la Sécurité sociale, passerait de 11 à 22 jours calendaires. La réforme pourrait être inscrite dans la prochaine loi de financement de la Sécurité sociale.

Prêts garantis par l'Etat : des taux avantageux pour les TPE/PME

Le gouvernement a indiqué que les TPE et les PME souhaitant prolonger la durée de leur Prêt garanti par l'Etat (PGE) bénéficieront de taux bancaires compris entre 1 % et 2,5 %. Cela concerne environ 600 000 entreprises. Le taux sera de 1 à 1,5 % pour les entreprises qui veulent allonger la durée de leur prêt sur un ou deux ans (prêts remboursés d'ici à 2022 ou 2023) et de 2 à 2,5 % pour celles qui étendraient la maturité de leur prêt sur 3, 4 ou 5 ans.

Protocole sanitaire : un questions-réponses à disposition des entreprises

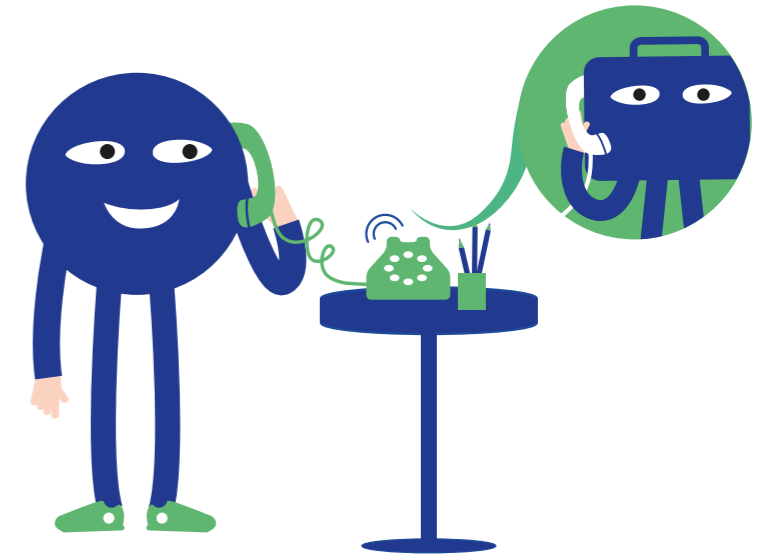
Après la publication du protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19, applicable depuis le 1er septembre, le ministère du Travail a publié un questions-réponses ([consultable ici](#)) pour accompagner et guider les entreprises sur plusieurs grandes thématiques : le masque, le protocole, le référent Covid, les personnes touchées et celles à risque, le télétravail.

Malik Gueye réélu à la présidence de la Fédération Chimie CFE-CGC

Dans le cadre du 37e congrès de la Fédération Chimie CFE-CGC, organisé le 2 septembre et entièrement dématérialisé avec une alternance d'interventions filmées en direct et de vidéos préenregistrées, Malik Gueye, élu à la présidence en 2017, a été réélu à 65,22 % pour un second mandat. Sa liste « Ambition et cohésion » a devancé la liste « Ensemble au service de votre avenir ! », conduite par Gilles Le Stir.

LE CHIFFRE

18,7 JOURS



Soit, en moyenne, le nombre de jours d'absence par salarié du secteur privé en 2019, un chiffre stable par rapport à 2018 (18,6 jours), selon une étude du cabinet Ayming portant sur les arrêts maladie, les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Le taux d'absentéisme est plus élevé chez les femmes (5,8 % contre 3,6 % pour les hommes), « plus exposées aux emplois précaires et moins qualifiés », souligne l'étude.



L'INFO MILITANTE

TÉLÉTRAVAIL : LA CFE-CGC MILITE POUR UN NOUVEL ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL

Alors que les partenaires sociaux se réunissent le 22 septembre pour finaliser leur projet de diagnostic partagé, il convient surtout, pour la CFE-CGC, d'engager une véritable négociation nationale interprofessionnelle pour adapter les dispositifs existants.

Engagée le 5 juin dernier, la concertation sur le télétravail entre organisations syndicales et patronales visant à déboucher sur un état des lieux partagé, incluant les nouvelles pratiques découlant de la crise du Covid-19 dont la continuité d'activité à domicile, doit se conclure ce 22 septembre à l'issue d'une ultime réunion au terme de laquelle tout l'enjeu résidera dans le prochain lancement, ou non, d'une véritable négociation nationale interprofessionnelle que l'ensemble des organisations syndicales appellent de leurs vœux, la CFE-CGC en tête.

« Il est de la responsabilité des partenaires sociaux d'actualiser l'accord national interprofessionnel (ANI) de 2005 pour adapter les dispositifs existants afin notamment d'encadrer le télétravail contraint, de distinguer le télétravail régulier du télétravail occasionnel et d'en préciser les règles », résume Jean-François Foucard, secrétaire national confédéral en charge de l'emploi, des parcours professionnels et de la formation.

Pour l'heure, le Medef a plutôt freiné des quatre fers quant à engager une telle négociation, souhaitant se contenter d'un diagnostic partagé sur les enjeux du télétravail (sociaux, économiques, environnementaux, managériaux, organisationnels...), présenté le 11 septembre aux organisations syndicales sous la forme d'un texte de 12 pages qui dresse certes un état des lieux du dispositif, mais qui ne va pas assez loin. « Ce projet ne laisse, au demeurant, que peu de place aux effets sur les risques psychosociaux de la continuité d'activité à domicile », note en particulier

Mireille Dispot, secrétaire nationale CFE-CGC en charge de l'égalité des chances et de la santé au travail.

INDISPENSABLE D'ACTUALISER L'ACCORD DE 2005

Il est en effet aujourd'hui indispensable d'actualiser l'accord de 2005 signé entre partenaires sociaux ([voir ici le document](#)), le dernier en date sur un sujet de dialogue social devenu majeur ces dernières années. « Les premiers éléments de diagnostic ont confirmé les difficultés liées au télétravail, contraint et illimité, subi pendant le confinement, explique Jean-François Foucard. Par ailleurs, la généralisation envisagée du télétravail classique n'est pas sans faire naître certains questionnements, besoins ou rappels. L'appel explicite du gouvernement à la négociation sur ce sujet, à l'occasion des concertations sur le port obligatoire du masque, est bien la preuve que le cadre applicable au niveau national interprofessionnel doit être réappréhendé sauf à laisser légiférer. »

LA CFE-CGC FORCE DE PROPOSITION

Dans un contexte où il faut s'attendre à un fort développement du télétravail, et parce que les dispositions actuelles ne permettent ni d'appréhender de manière adaptée le changement d'échelle concernant le télétravail





L'INFO MILITANTE

classique, ni le recours à un télétravail contraint comme durant la crise sanitaire, qui s'apparente davantage à de la continuité d'activité à domicile (CAD), la CFE-CGC a transmis plusieurs propositions thématiques relatives :

- à la différenciation entre le télétravail régulier, exceptionnel et contraint ;
- au matériel professionnel et la prise en charge des frais personnels ;
- à la formation des salariés aux outils numériques ;
- à l'organisation du temps de travail ;
- à la régulation de la charge de travail des salariés et l'adaptation des objectifs ;
- à la formation des managers au management à distance ;
- à l'égalité de traitement par rapport aux salariés sur site ;
- à la protection du droit de repos ;
- à la protection du droit à la déconnexion etc.

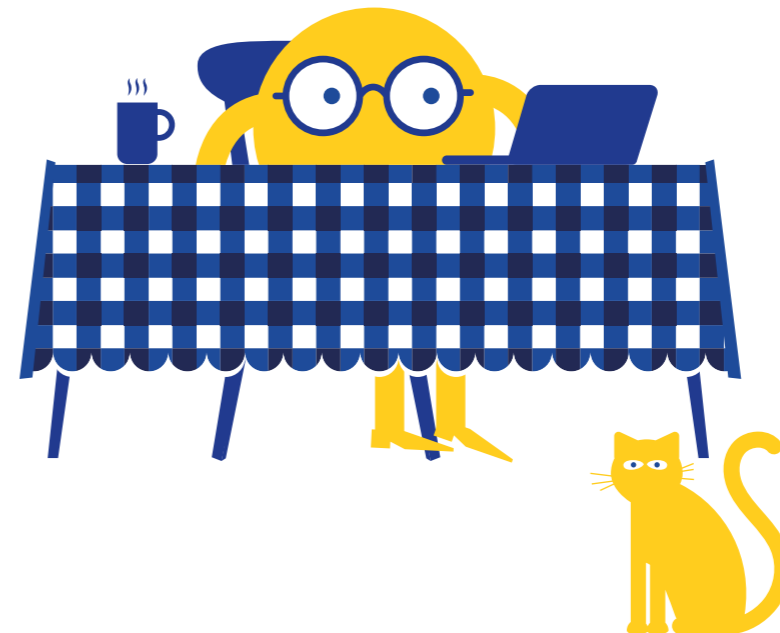
Pour la CFE-CGC, les enjeux organisationnels et sociaux liés au développement du télétravail justifient que ce dernier soit déployé dans un cadre collectif adapté, et donc négocié. Pour permettre de donner la priorité à l'accord collectif, la CFE-CGC propose d'intégrer le télétravail au titre des thèmes soumis à la négociation annuelle obligatoire (NAO) dans les entreprises. Cela permettrait notamment de :

- garantir l'existence d'un dialogue social sur un sujet devenu incontournable ;

- circonscrire très précisément les hypothèses dans lesquelles l'entreprise pourra organiser le télétravail via une charte ;
- réinterroger les pratiques de télétravail existantes au bout de quelques années.

SÉCURISER LA CONTINUITÉ D'ACTIVITÉ À DOMICILE

Plus que jamais, la CFE-CGC milite donc pour un accord national interprofessionnel intégrant une partie dédiée à la continuité d'activité à domicile. « *Le besoin de sécurisation juridique de la continuité d'activité à domicile est un besoin partagé, insiste Jean-François Foucard. Rester dans les ambiguïtés et incertitudes actuelles n'est souhaitable ni pour les salariés, dont l'état de santé peut être fortement fragilisé et leur situation financière dégradée, ni pour les employeurs.* »





L'INFO MILITANTE

PLAN DE RELANCE : OÙ EST LA COHÉRENCE POLITIQUE ?

Si le plan de relance de 100 milliards d'euros présenté par le gouvernement pour redresser l'économie comporte quelques bonnes initiatives, l'ensemble s'avère hétéroclite et manque de cohérence politique.

100 MILLIARDS D'EUROS D'INVESTISSEMENTS

Nommé « France Relance », le plan présenté le 3 septembre par le gouvernement contient une enveloppe de 100 milliards d'euros qui seront injectés dans l'économie française pour faire face à l'épidémie du Coronavirus. Son objectif stratégique opérationnel est la création de 160 000 emplois nets en 2021. Il s'agit essentiellement d'un plan d'investissements, lesquels ont été répartis en trois grandes catégories : la compétitivité, la transition écologique, la cohésion sociale et territoriale. Chacun de ces pôles représente environ un tiers du budget global.

Les dépenses du plan de relance seront engagées sur deux ans et financées avec la troisième loi de finances rectificative pour 2020, le projet de loi de finances (PLF) pour 2021, le programme d'investissement d'avenir et le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2021. A quoi s'ajoute le plan de relance européen au terme duquel l'Union européenne financera le plan français à hauteur de 40 milliards d'euros.

Dans le détail, la ventilation du plan et des 100 milliards d'euros s'établit ainsi :

→ **Les 30 Mds€ consacrés à l'écologie** viseront à « accélérer le verdissement de l'économie, à investir dans la rénovation énergétique des bâtiments publics et privés, à développer de nouvelles technologies vertes et à favoriser les modes de transports moins polluants ».

→ **Concernant la compétitivité et l'innovation, les 34 Mds€** serviront à « renforcer la compétitivité et la souveraineté économique, à baisser

les impôts de production, à financer en fonds propres des entreprises notamment des TPE et PME, à soutenir l'investissement dans l'innovation et l'industrie française ».

→ **Les 36 Mds€ alloués à la cohésion sociale et territoriale** sont destinés à « sauvegarder l'emploi, développer l'employabilité des jeunes, renforcer la productivité et le secteur de la santé, ainsi que la cohésion sociale et territoriale ».

UNE VISION GOUVERNEMENTALE PEU CLAIRE

Pour François Hommeril, le président de la CFE-CGC, « *tout ce qui est favorable aux investissements concrets, qu'ils soient physiques, dans la formation du personnel, la recherche, le développement des produits ou la conquête des marchés, est positif* ». De nombreuses propositions sont favorables mais le volume hétéroclite des 70 mesures qui composent le plan rendent la vision gouvernementale et le cap fixé peu clairs. Certaines d'entre elles, comme la baisse des impôts de production sur laquelle la CFE-CGC s'était déjà prononcée favorablement, étaient par ailleurs déjà prévues avant le plan.

« *Je regrette que les aides qui sont proposées et qui sont financées par l'argent public ne soient pas suffisamment conditionnées ni ciblées* », déplore notamment François Hommeril. La CFE-CGC souhaite également que les leçons de cette crise soient tirées. Se fixer comme seul objectif de retrouver le niveau d'activité d'avant crise est insuffisant, des changements structurels de notre économie doivent également être opérés.



L'INFO MILITANTE

L'INDISPENSABLE CONDITIONNALITÉ DES MESURES

François Hommeril a souligné la question de la conditionnalité des mesures, craignant que les entreprises qui ne seront pas obligées de fournir des contreparties précises aux aides de l'Etat s'en servent pour faire de l'optimisation financière plutôt que pour se développer.

Pour Raphaëlle Bertholon, secrétaire nationale CFE-CGC à l'Economie, la conditionnalité des mesures du plan « est indispensable pour redonner la confiance nécessaire aux Français dans l'efficacité des mesures prises ». « L'investissement et la consommation sont les moteurs essentiels du plan de relance, rappelle-t-elle. Si les Français doutent de l'efficacité des mesures pour relancer l'investissement des entreprises et créer à terme des emplois, c'est le moteur de la relance par la consommation qui va rester en panne. Et avec lui la libération vers la consommation des quelque 100 milliards d'euros épargnés pendant le confinement. L'enjeu est donc de taille ! »

Le dernier rapport officiel du comité d'évaluation du CICE (transformé depuis en allègement de cotisations) n'a constaté qu'un « effet très faible sur l'emploi », observe François Hommeril. « Le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi est un échec total. C'est pour nous une des expériences les plus douloureuses du malentendu que l'on a avec le pouvoir, dès l'instant qu'il prend l'option volontariste d'aider les entreprises par l'utilisation de l'argent public. Combien d'emplois ont été créés, compte tenu des masses financières mises en jeu – soit 100 milliards d'euros sur cinq ans ? Le gain est quasi nul. »

« Dans un contexte de mondialisation, l'efficacité de la baisse des impôts de production ne pourra être obtenue qu'en posant les garde-fous évitant de rééditer les erreurs du CICE », souligne Raphaëlle Bertholon. Pour la CFE-CGC, il faut absolument préserver les TPE/PME, principales bénéficiaires de cette mesure (32 %, avec les ETI pour 42 %), des pressions exercées par les grands donneurs d'ordre négociant des baisses de prix pour récupérer à leur profit la baisse d'impôt (comme cela s'est largement pratiqué pour le CICE). Ces grandes entreprises n'hésitent pas, ensuite, à transférer les gains obtenus vers des filiales étrangères via un système de prix de transfert, affichant ainsi un taux réel d'imposition de seulement 21 % comme révélé par une récente étude de l'OCDE sur la fiscalité des multinationales. « C'est l'ensemble de la chaîne de valeur économique, son tissu de production et les salariés qui la composent qu'il faut protéger », résume Raphaëlle Bertholon.

LES POINTS POSITIFS DU PLAN

Le plan prévoit le financement de l'activité partielle de longue durée (APLD) pour un montant de 7,6 Mds€. Ce dispositif négocié et porté par la Fédération Métallurgie de la CFE-CGC vise à préserver l'emploi et conserver les compétences des salariés des entreprises. L'Etat accompagne financièrement ces mesures avec, en contrepartie, l'engagement des entreprises à ne pas licencier.

La rénovation énergétique des logements était une proposition portée par la CFE-CGC, qui salue l'éligibilité des aides à cette rénovation pour tous les citoyens, sans condition de ressource.





L'INFO MILITANTE

Le renforcement des moyens attribués à la recherche pour 3 Mds€ est également une bonne nouvelle, ainsi que les projets de relocalisation en lien avec les territoires, même si le sujet reste complexe. Pour Raphaëlle Bertholon, « ce sont des signaux positifs ».

Les 8,2 Mds€ alloués aux développements des technologies vertes, dont 2 milliards consacrés au développement de l'hydrogène vert (pour arriver à 7,2 milliards à l'horizon 2030), donnent les moyens d'atteindre d'ici 2050 la Stratégie nationale bas-carbone (SNBC).

LES POINTS FAIBLES DU PLAN

La CFE-CGC regrette que les mesures du volet « Compétitivité » ne portent pas davantage sur la compétitivité hors prix (qualité, innovation), favorisant ainsi une montée en gamme de notre production car facteur d'amélioration de notre performance. La CFE-CGC note l'insuffisance du montant alloué (3 Mds€) au renforcement des fonds propres des TPE/PME et ETI, au regard des besoins estimés à 50 milliards par l'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE). Alors que l'enveloppe de 300 Mds€ des Prêts garantis par l'Etat (PGE) destinés à soutenir la trésorerie des entreprises n'est consommée à ce jour qu'à hauteur de 120 milliards, il était, pour Raphaëlle Bertholon, « tout à fait envisageable de prélever 50 milliards d'euros pour les dédier au renforcement des fonds propres des entreprises qui vont en avoir besoin très rapidement pour éviter la faillite ». Le Plan de relance préfère laisser la main aux banques qui seront appelées à octroyer des prêts participatifs auprès des TPE/PME/ETI demandeuses.

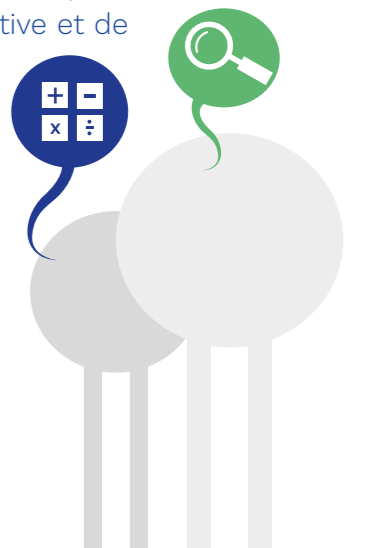
La CFE-CGC déplore aussi l'absence d'une grande orientation de la commande publique vers des entreprises/fournisseurs créateurs d'emplois en France (excepté l'anticipation de la commande militaire pour

898 millions d'euros, soit moins de 1% du total annuel des commandes publiques), alors qu'il constitue un levier facile à actionner pour créer des emplois.

REDONNER DE LA PERSPECTIVE ET DE LA COHÉRENCE À L'ACTION PUBLIQUE

Outre l'indispensable conditionnalité des mesures, la clé de réussite du plan résidera dans sa mise en articulation, pas toujours lisible entre le développement de projets et le développement des compétences associées. Ce qui mériterait, pour Raphaëlle Bertholon, la création d'une vraie Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) nationale pour répondre aux enjeux fixés. Il faudra par exemple s'assurer que la rénovation énergétique des logements prenne en compte le besoin de formations, pour que cela profite à l'emploi en France et non pas à des travailleurs détachés !

L'absence de cohérence politique est l'autre écueil auquel le plan peut être confronté. « Le gouvernement ne peut pas promouvoir la souveraineté numérique, appeler à la cohésion nationale et à jouer collectif et, dans le même temps, laisser la Gendarmerie nationale commander des Seat (au lieu de Renault), BPI France choisir de stocker les dossiers des PGE que l'Etat lui a confiés chez Amazon (AWS) plutôt que chez OVH, un acteur français du Cloud », souligne Raphaëlle Bertholon. La CFE-CGC espère que le retour du commissariat au Plan redonnera de la perspective et de la cohérence politique à un Etat qui a abandonné depuis de trop nombreuses années sa fonction d'Etat stratège, afin que « l'on puisse sortir des plans de com' pour passer à de véritables plans de travail », résume Raphaëlle Bertholon.





ENTRETIEN



« LES TPE CONSTITUENT LA BASE DE TOUT LE SYSTÈME ÉCONOMIQUE »

Les prochaines élections professionnelles dans les Très petites entreprises (TPE) se tiendront du 25 janvier au 7 février 2021. Premier décryptage des enjeux avec Gilles Lécuelle, secrétaire national CFE-CGC en charge du dialogue social et de la représentativité.

Quel est le principe des élections professionnelles dans les TPE, qui concerneront environ 4,5 millions de salariés ?

Une très petite entreprise est une société qui emploie moins de 11 salariés. Légalement, ces derniers n'ont donc pas droit à un Comité social et économique (CSE). Le but de ces élections est de donner aux salariés la possibilité d'exprimer leur choix pour la défense de leurs droits. En mettant un bulletin dans l'urne, même s'il s'agit en l'occurrence d'un bulletin électronique, ils peuvent voter pour l'organisation syndicale la plus en capacité de le faire. C'est particulièrement vrai pour les cadres puisque la CFE-CGC est la seule organisation syndicale qui les représente spécifiquement, et donc la mieux armée pour le faire.

En termes de représentativité, quels sont les enjeux pour la CFE-CGC ?

Le résultat des élections TPE confortera notre représentativité au niveau national et interprofessionnel. Il est donc déterminant. Rappelons qu'il

« Les TPE sont au cœur de la vie des citoyens »

il y a trois niveaux de mesure de la représentativité sur le plan national : celui qui s'exprime via les CSE dans les entreprises de plus de 10 salariés, celui qui concerne les chambres d'agriculture et celui qui est en vigueur depuis 2010 dans les TPE, où il s'agit d'élections sur sigle, c'est-à-dire qu'on

vote pour une organisation et non pas pour des militants en chair et en os. Dans certaines branches où les TPE sont majoritaires en nombre, comme celle des pharmacies d'officine par exemple, ces élections sont vitales pour pouvoir peser. Elles constituent par ailleurs la dernière élection nationale dans laquelle on vote pour le collège cadres depuis que les élections prud'homales ne se tiennent plus.

Quels messages la CFE-CGC délivre-t-elle aux TPE et à leurs salariés ?

Il faut d'abord souligner que nous avons toujours pris au sérieux ces élections dans les TPE et que nous abordons ce scrutin avec une équipe confédérale hyper motivée et compétente. Nous avons mis en place des supports de communication, et notamment une affiche très réussie, que nous déploierons au fur et à mesure de la campagne. Nous nous appuyons par ailleurs sur un réseau de référents régionaux et fédéraux particulièrement mobilisés sur le terrain.

Sur le fond, pour nous, les TPE sont toutes petites mais essentielles. Elles constituent en effet la base de tout le système économique : si elles vont mal, les Petites et moyennes entreprises (PME) et les grandes sociétés souffrent également. Les TPE sont au cœur de la vie des citoyens : quand on cherche un plombier ou une baguette de pain, on ne s'adresse pas à une multinationale. Il faut donc être aux petits soins avec ce tissu

économique, au contraire de la logique actuelle de réduction des coûts et de pression sur les petits maillons de la chaîne de valeur qui anime les grands donneurs d'ordres.

Comment envisagez-vous le scrutin ?

A l'issue des précédentes élections de 2016, la CFE-CGC a été de très loin la première organisation syndicale du collège cadres dans les TPE avec près de 30 % des voix. Nous sommes par ailleurs très présents et très participatifs dans les Commissions paritaires régionales de l'artisanat et des professions libérales (CPRIA et CPRPL). Jean-Michel Pécorini, expert confédéral, préside notamment les associations du dialogue social de ces deux secteurs, qui sont les structures sommitales de ces CPR.

Plus largement, on constate au plan national une progression régulière de la CFE-CGC depuis quelques années qui devrait logiquement se traduire au prochain scrutin. Nous verrons bien mais en attendant, nous nous impliquons beaucoup pour que les salariés des TPE connaissent leurs droits et pour qu'ils réalisent que leurs conventions collectives constituent des lieux importants de défense de leurs intérêts. Il faut savoir que les TPE négocient rarement leurs propres accords. C'est pourquoi la CFE-CGC accorde une grande importance à prendre en compte leur spécificité dans les accords de branche, voire à négocier des accords qui leur sont dédiés comme ceux sur l'épargne salariale (PEI, PERCOI) qui ont été signés, par exemple dans la chimie et les professions libérales.

Propos recueillis par Gilles Lockhart

« Prendre en compte la spécificité des TPE dans les accords de branche, voire négocier des accords dédiés »



“ Le CSE
entre
vos
mains !



EXPERTISE

•
CONSEIL

•
NÉGOCIATION

•
ACCOMPAGNEMENT
DES CSE



L'ACTIVITÉ PARTIELLE LONGUE DURÉE : DE QUOI PARLE-T-ON ?

Inspiré par l'accord entre partenaires sociaux de la branche de la métallurgie, le nouveau dispositif d'activité partielle de longue durée, appelé **Activité réduite pour le maintien dans l'emploi (ARME) ou Activité partielle de longue durée (APLD)**, est au cœur de l'actualité.

Il s'agit ici de faire le point sur ce nouvel accord et les différences avec le dispositif d'activité partielle « classique ». A noter : un guide pratique « Négocier un accord APLD » sera prochainement disponible sur l'intranet confédéral.

L'APLD, LE « FAUX FRÈRE » DE L'ACTIVITÉ PARTIELLE

Si les règles applicables à l'activité partielle de longue durée (APLD) sont proches de celle de l'activité partielle « classique », il faut bien distinguer ces deux dispositifs qui sont très différents, tant sur la forme que sur le fond. Ainsi, les dispositions conventionnelles plus favorables précédemment négociées pour l'activité partielle « classique », comme le maintien de la rémunération à 100 %, ne sont pas applicables pour l'activité partielle de longue durée.

L'APLD, C'EST QUOI ?

L'APLD est un dispositif inspiré par les partenaires sociaux qui a pour but de permettre aux entreprises qui ont des difficultés économiques de passer la crise sans procéder à des licenciements économiques. Cela permet de garder les compétences dans l'entreprise pour lui permettre d'être prête au moment de la reprise.

COMMENT ÇA MARCHE ?

Pour permettre à l'entreprise de faire face à la crise, le dispositif permet, via un accord d'entreprise ou de branche, de baisser le temps de travail des salariés jusqu'à 40 %. Les salariés doivent donc à minima travailler

60 % de leurs temps de travail. Dans certains cas, la baisse du temps de travail pourra atteindre 50 %. Vous trouverez plus d'information dans notre prochain guide pratique « Négocier un accord d'APLD ».

L'accord d'APLD est un accord à durée déterminée : le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite de 24 mois (consécutifs ou non) pris sur une période glissante de 36 mois consécutifs.

QUELLE INDEMNISATION POUR LES SALARIÉS ?

Il faut distinguer l'indemnité, qui est versée aux salariés par l'employeur, et l'allocation, qui est versée aux employeurs par l'État. Pour compenser la perte de rémunération liée à la baisse du temps de travail, l'employeur doit verser une allocation d'activité partielle de longue durée aux salariés. Le montant de cette allocation correspond, au minimum, à 70 % de leurs rémunérations horaires brutes.

QUELLE INDEMNISATION POUR LES EMPLOYEURS ?

Les employeurs qui ont mis en place un dispositif d'activité partielle de longue durée percevront une allocation de la part de l'État qui correspond à :

- 60 % de la rémunération brute horaire, si l'accord est validé par l'administration avant le 1er octobre 2020 ;
- 56 % de la rémunération brute horaire, si l'accord est validé par l'administration à partir du 1er octobre 2020.

QUELLES SONT LES CONTREPARTIES POUR L'EMPLOYEUR ?

L'APLD, autrement intitulé « activité réduite pour le maintien en emploi » est un accord qui vise à éviter les licenciements économiques. De ce fait, en contrepartie du versement de l'allocation par l'État, l'accord d'APLD :

- doit prévoir des « engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle ». Ces engagements feront l'objet d'un bilan envoyé à l'administration au moins tous les 6 mois ;
- peut prévoir les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés, les mandataires sociaux et les actionnaires fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés.

QUEL CONTRÔLE ?

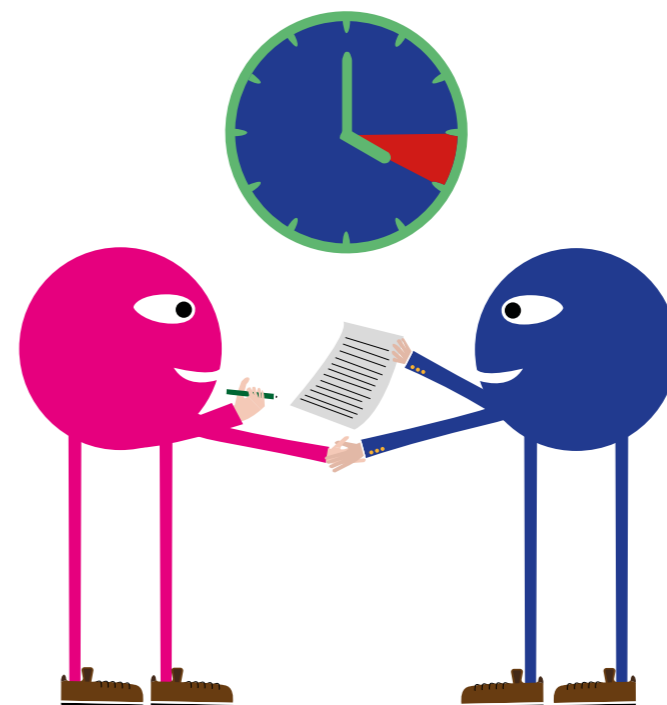
En amont, l'administration a un droit de regard :

- en cas d'accord d'entreprise, elle doit valider l'accord d'APLD ;
- en cas d'accord de branche, elle doit étendre l'accord et homologuer le document unilatéral fait par l'employeur.

Pendant la durée de l'accord, en cas de renouvellement, ou a minima tous les 6 mois, l'administration doit contrôler le respect des engagements pris par l'employeur, sur la base du bilan fait par l'employeur.

QUELLES SANCTIONS EN CAS DE NON-RESPECT DES ENGAGEMENTS ?

Si l'employeur procède à des licenciements pour motif économique, il doit rembourser à l'État l'allocation perçue à proportion du nombre de ruptures de contrats de travail intervenues pendant la durée de recours au dispositif d'APLD. L'administration peut suspendre le versement de l'allocation si elle constate que l'employeur ne respecte pas les engagements pris dans l'accord en termes d'emploi et de formation professionnelle.



UNION D'INSTITUTIONS
DE PRÉVOYANCE

ASSUREUR PARITAIRE
À VOCATION SOCIALE

OCIRP.FR

OCIRP
protéger. agir. soutenir

	ACTIVITÉ PARTIELLE DE DROIT COMMUN	ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DUREE
Déclenchement	Décision unilatérale et autorisation administrative	Accord de branche étendu et document unilatéral homologué ou Accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe validé
Durée du dispositif	Jusqu'à 12 mois	24 mois maximum sur une période de 36 mois
Durée du travail	L'employeur sollicite un nombre d'heures « chômeables » Le volume est autorisé et a posteriori l'entreprise adresse une demande de remboursement pour les heures réellement chômeables	L'accord définit le volume maximal d'heures susceptibles d'être chômeables, au maximum égal à 40 % du temps de travail. Volume apprécié salarié par salarié, mais modulable sur la durée de l'accord
Indemnisation du salarié	70 % du salaire brut (84 % du salaire net) Plancher = SMIC	70 % du salaire brut (84 % du salaire net) Plancher = SMIC
Allocation versée à l'employeur	60 % du brut ou 70 % du brut pour les secteurs déterminés par décrets.	60 % du brut pour les accords validés avant le 1er octobre 2020 56 % du brut pour les accords validés à partir du 1er octobre 2020
Engagements	-	Obligatoire Maintien dans l'emploi et formation
Dialogue social	En cas d'activité partielle individualisée	Mise en place du dispositif par accord Informations régulières



LES CHIFFRES DE L'ACTIVITÉ PARTIELLE DE MARS À MAI 2020

DES CHIFFRES PROVISOIRES

Pour avoir une vision complète du sujet, il est important de distinguer deux notions :

- Les demandes d'autorisation préalable de mise en activité partielle (DAP), un acte par lequel l'entreprise demande à l'administration l'autorisation de placer ses salariés en situation d'activité partielle ;
- Les demandes d'indemnisation (DI) qui est l'acte par lequel l'employeur demande à l'administrations le remboursement des indemnités effectivement versées aux salariés dans le cadre de l'activité partielle.

Comme les entreprises ont un an, à compter de la DAP, pour faire la DI, les chiffres donnés ci-dessous seront amenés à évoluer en fonction des déclarations tardives des entreprises.

CONSÉQUENCES DE L'ACTIVITÉ PARTIELLE SUR LES COMPTES DE L'UNEDIC

Comme l'activité partielle est un dispositif qui est financé au 2/3 par l'État et à 1/3 par l'Unedic, elle a donc un double impact sur les comptes de l'Unedic :

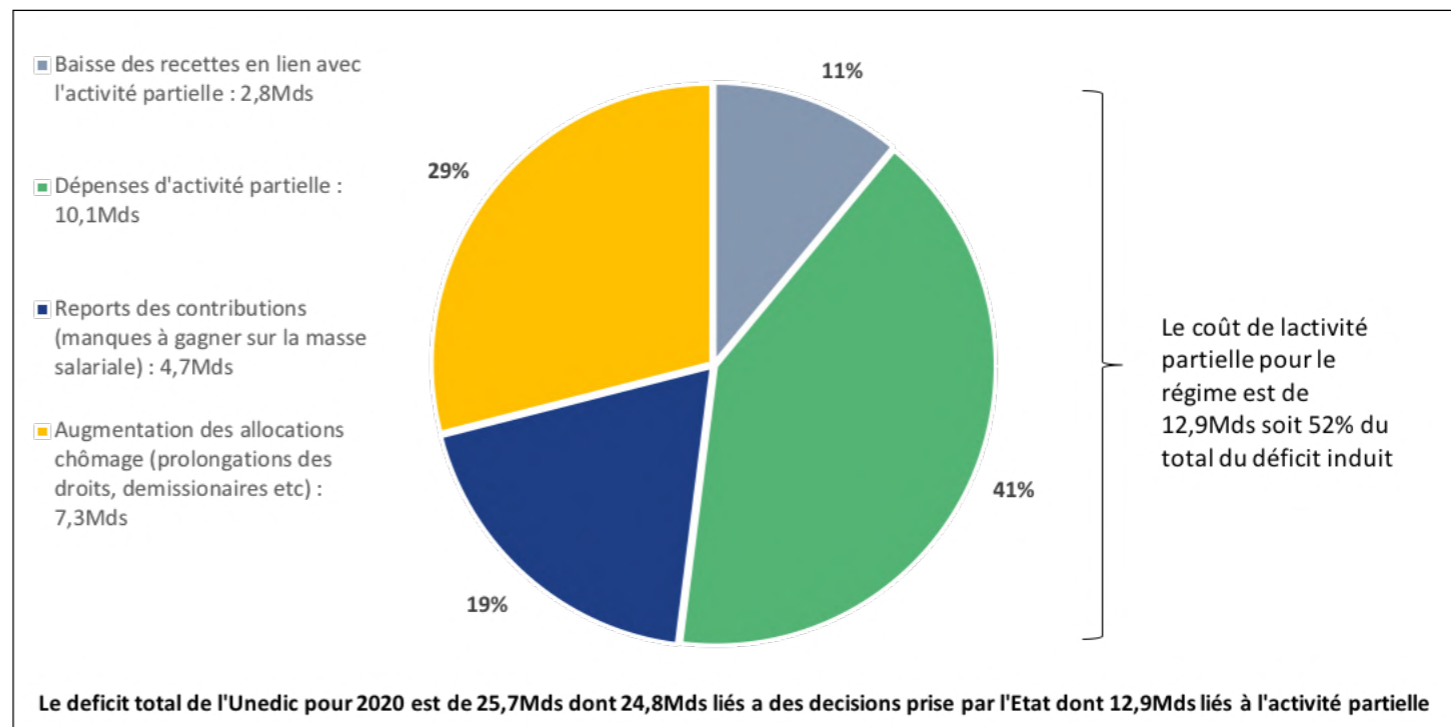
- Des dépenses supplémentaires, imprévue et sans finement dédiée.
- Des moindres rentrées d'argent, car les indemnités d'activité partielle sont exonérées de contributions d'assurance chômage.

De ce fait, le déficit de l'Unedic, qui était initialement prévu à 0,9 milliard d'euros, s'élèvera à 25,7 Mds€ fin 2020, dont 12,9 milliards uniquement lié à l'activité partielle.

CONSÉQUENCES DE L'ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DURÉE SUR LES COMPTES DE L'UNEDIC

Comme ce dispositif d'APLD est très récent (été 2020), il n'est pas possible d'estimer, à date, son impact sur le régime d'assurance chômage. Cependant, comme l'activité partielle de longue durée suivra le même mode de financement que l'activité partielle (financé au 2/3 par l'État et à 1/3 par l'Unedic), et que l'État estime à plus de 7 Mds€ le coût de l'APLD, nous pouvons déjà estimer que, pour 2020-2021, il représentera un surcoût de plus de 2 milliards d'euros pour le régime.

Impacts des décisions de l'État sur le déficit de l'Unedic en 2020



Source : [Situation financière de l'Assurance chômage perspective 2020 – Crise covid-19](#)

LES CHIFFRES CLEFS DE L'ACTIVITE PARTIELLE

Effectif de l'activité partielle

Sources : Dares ([Situation sur le marché du travail](#))

Pôle emploi ([statistiques](#))

En million d'€	Année 2020				
	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet
Nombre de salariés concernés par une DAP (Estimation de l'employeur du nombre de salariés qu'il devra placer en activité partielle)	11,1	12,2	12,6	11,9	7,7
Nombre de salariés concernés par une DI (Salariés ayant vraiment été en activité partielle)	6,6	8,1	6,8	3,1	1,2
Nombre de demandeurs d'emploi (Demandeurs d'emploi inscrits en fin de mois à Pôle emploi toutes catégories)	6,56	6,69	6,68	6,60	6,58

Coût de l'activité partielle

Sources : Unedic ([Dossier de synthèse juillet 2020](#))

En milliard d'€	Mars 2020	Avril 2020	Mai 2020
Dépenses totales d'activité partielle (Etat + Unedic)	3,3	8,8	4,9
Dont dépense Unedic	1,1	2,9	1,6
Moindre recette pour l'Unedic	270 millions	730 millions	400 millions

Évolution des dépenses et recette de l'Unedic 2019/2020

Sources : Unedic ([Dossier de synthèse juillet 2020](#))

En milliard d'€	2019	2020 (Prévision)	Variation annuelle
Recettes	39,2	33,1	-16%
Dépenses	41,1	58,8	+43%
Allocation chômage	35	41,6	+19%
Activité partielle	0,04	10,2	+25400%
Déficit	-1,9	-25,7	
Dettes	37,4	63,1	+69%



ACCORDS DE PERFORMANCE COLLECTIVE : LES CHIFFRES CLÉS

AVANT-PROPOS

Créé par les ordonnances Pénicaud de 2017, le célèbre Accord de performance collective (APC) est l'héritier des défunts accords de maintien dans l'emploi et des accords de préservation de l'emploi. Le comité d'évaluation des ordonnances Macron a récemment publié [un rapport intermédiaire](#) qui fait notamment le point sur l'APC.

Attention : comme les APC ne sont pas soumis à l'obligation de publication, certains chiffres présentés dans le rapport sont à nuancer. À titre d'exemple, le rapport comptabilise 23 APC dans le secteur de la plasturgie, là où la fédération Plastalliance, [dans son livre blanc](#) de septembre 2020, en comptabilise 51. Il y a donc, en l'occurrence, 28 accords passés sous les radars de France Stratégie...

Si vous voulez en savoir plus sur l'APC, vous pouvez consulter :

- Le Guide pratique « comment négocier un APC » (consultable sur l'Intranet CFE-CGC).
- Le Guide « outils et dispositif face à la crise du Covid-19 » (consultable sur l'Intranet CFE-CGC).

OÙ SONT SIGNÉS LES APC ?

En juin 2020 et selon France Stratégie, plus de 370 APC ont été signés depuis 2018 (contre 10 accords de maintien dans l'emploi dans les 2 ans suivants leurs créations). Parmi eux :

- **68 %** sont conclus dans les TPE/PME ;
- **75 %** sont conclus pour une durée indéterminée ;
- **58 %** sont signés par une ou plusieurs organisations syndicales ;
- **9 %** passent par un referendum.

QU'EST-CE QUI EST NÉGOCIÉ DANS LES APC ?

Parmi les trois thèmes de négociations prévus par l'article L.2254-2 du Code du travail :

- **70 %** des APC ont un seul sujet de négociation, dont 39 % traitent exclusivement du temps de travail, 15 % de la rémunération ; 16 % de la mobilité géographique et professionnelle ;
- **27 %** des APC traitent de deux sujets de négociation ;
- **3 %** des APC traitent des trois sujets de négociation ;
- **3 %** seulement des APC prévoient des contreparties pour l'employeur.

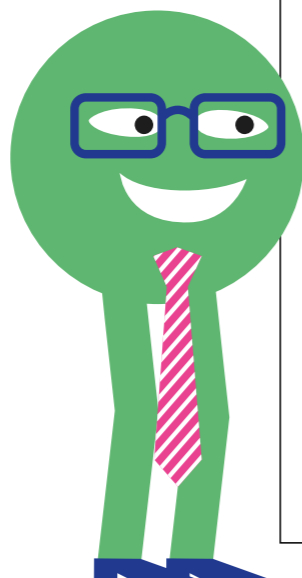
Les APC qui modifient le temps de travail prévoient principalement :

- Un allongement du temps de travail via, par exemple, l'augmentation de la durée collective ;
- Une flexibilisation des horaires de travail via la mise en place et les modifications des forfaits ou décompte du temps de travail sur une période supérieure à la semaine ;
- Des changements de rythmes de travail en instaurant le travail de nuit ou le travail le dimanche.

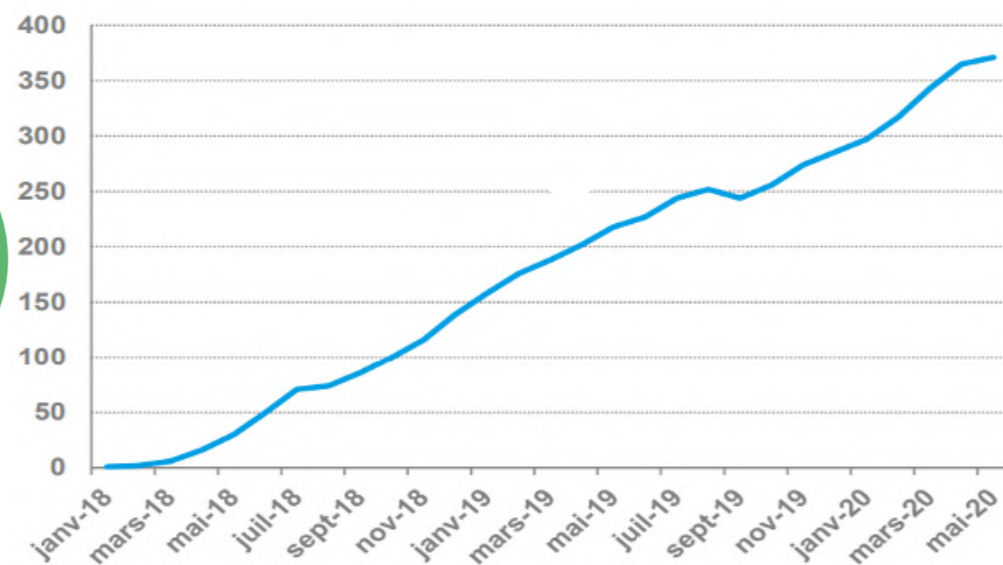
Les APC qui modifient la rémunération prévoient principalement :

- Un changement de la structure de la rémunération comme la modification des primes et la mise en place d'une part variable ;
- Une baisse directe de la rémunération via la suppression de prime, la diminution du taux de majoration des heures supplémentaires, la baisse du taux horaire, l'augmentation du temps de travail non compensé.

ANNEXES



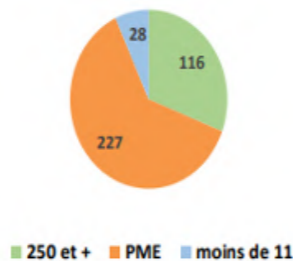
Graphique 6 – Nombre d'accords de performance collective conclus entre janvier 2018 à juin 2020



Source : DGT, ministère du Travail à partir de la base D@ccord.

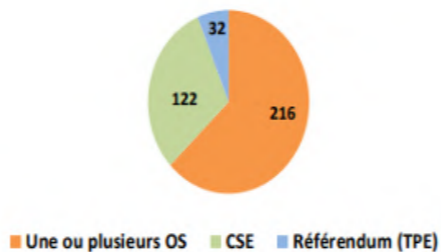
Graphique 7- Composition des APC

Taille des entreprises signataires



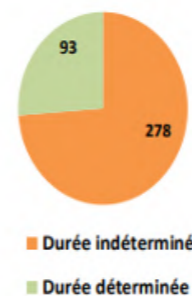
✓ Une majorité d'APC signée dans les PME

Signataires



✓ Une majorité d'APC signée par une ou plusieurs organisations syndicales.
 ✓ A noter : 64 % des accords sont signés à l'unanimité en cas de pluralité d'OS

Durée des accords



✓ Une majorité d'APC est à durée indéterminée
 ✓ Lorsqu'ils sont à durée déterminée, cette durée varie de quelques mois à 5 ans

Source : DGT – ministère du Travail à partir de la base D@ccord



LA MOBILITÉ INTERNE, UNE RÉPONSE AUX ASPIRATIONS DES CADRES DANS UN CONTEXTE MOROSE

La mobilité des cadres en 2020 sera impactée par la crise : moins enclins à changer d'entreprise face à la baisse d'opportunités, ils pourraient plébisciter la mobilité interne, selon l'Apec. Alors que la vitalité du marché de l'emploi cadre avait boosté la mobilité depuis 10 ans, la crise rabat les cartes avec une chute de 34 % des offres d'emploi au 1er semestre qui réduit les opportunités de mobilité externe et impacte la confiance en l'avenir. La mobilité interne, moins soumise aux aléas conjoncturels, pourrait donc constituer une alternative aux velléités de changement.

A retenir :

- En 2019, la mobilité externe se maintient à un niveau équivalent à celui des dix dernières années (7% vs 6 à 9%) mais devrait fortement diminuer en 2020 ;
- Dans un contexte morose, les cadres sont moins enclins à changer d'entreprise, et les opportunités moins nombreuses. Les mobilités contraintes (changer de métier ou déménager) devraient augmenter ;
- Faute d'opportunités externes, la mobilité interne pourrait être davantage mise en œuvre par les entreprises dans leur gestion RH et pour accompagner leurs transformations.

LA MOBILITÉ INTERNE, SOURCE DE SATISFACTION ET D'AVANTAGES POUR LES CADRES

La mobilité interne a souvent pour résultat l'amélioration de sa situation ou l'obtention d'avantages : 57 % des cadres concernés ont vu leur rémunération augmenter, 47 % ont bénéficié d'une promotion hiérarchique et 44 % ont vu leurs responsabilités accrues. A noter : lorsque la mobilité interne s'effectue à l'initiative de l'entreprise, les avantages obtenus sont plus rares. Si les entreprises choisissent de renforcer leur politique de mobilité interne, elles pourraient beaucoup plus recourir aux promotions hiérarchiques, souligne l'Apec.

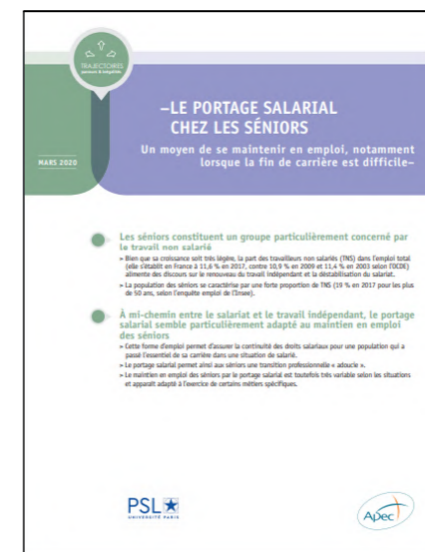


LE PORTAGE SALARIAL, UNE FORME D'EMPLOI ADAPTÉE AUX CADRES SÉNIORS ?

Selon une étude Apec, le rapport à l'emploi des seniors est à saisir dans un mouvement dont les pouvoirs publics constituent un des moteurs et qui associe augmentation de la durée de cotisations nécessaire à un départ à la retraite à taux plein et souci d'un faible taux de chômage.

Avec le recul progressif de l'âge de départ à la retraite, le taux d'emploi des 50-64 ans a augmenté significativement (de 57 % en 2013 à 65,8 % en 2017 selon l'Insee). Voir cette évolution comme un simple prolongement d'une carrière salariale stable serait toutefois hâtif. Des travaux montrent en effet une forte croissance du nombre de sorties de l'emploi des travailleurs de plus de 55 ans. Aussi, ce sont les plus de 50 ans qui présentent le taux de non-salariés le plus important au sein de la population active (19 %).

Parmi eux, certains ont recours au portage salarial. L'étude Apec aide à comprendre à quoi correspond cette forme d'emploi pour les seniors qui l'exercent, pourquoi ils la choisissent et comment ils appréhendent le passage d'une activité salariée à une activité portée.





FORMATION PROFESSIONNELLE : PEU DE NOUVEAUTÉS ET BEAUCOUP DE QUESTIONS DANS LE RAPPORT IGAS-IGF

Un rapport des inspections générales des finances et des affaires sociales souligne le manque de financements de la grande réforme de 2018 sur la formation professionnelle et l'apprentissage.

UN SYSTÈME DE FORMATION SOUS-FINANCÉ

Début septembre, les Inspections générales des affaires sociales (IGAS) et des finances (IGF) ont rendu public un rapport commun concernant les « conséquences financières de la réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage », deux ans après son adoption. Sur le fonds, les conclusions du rapport ne surprennent personne : le système de formation issu de la loi du 5 septembre 2018 est sous-financé. Il ne permettrait pas d'absorber une augmentation de l'apprentissage ainsi qu'une utilisation du Compte personnel de formation (CPF) plus massive. Sans vouloir remettre en cause la réforme et les choix du gouvernement - même si parfois la mission peut en donner le sentiment - il s'agit donc dorénavant de trouver les fonds ou de prendre des mesures qui permettront au système de perdurer.

DES PRÉCONISATIONS POUR GARANTIR LA SOUTENABILITÉ FINANCIÈRE DU SYSTÈME

Dans l'ensemble, les propositions visent à assurer le financement du CPF et de l'apprentissage, quitte à le faire au détriment des autres dispositifs (CPF de transition, aide au plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés, CEP). La mission note que pour les organisations syndicales - la CFE-CGC a lourdement insisté sur ce sujet lors de son audition - une baisse du financement du CPF de transition est un sujet très « sensible ».

Par ailleurs, les inspecteurs préconisent de s'engager vers une baisse des prix des formations, qui a déjà commencé, et vers une baisse du niveau de prise en charge des contrats en apprentissage. Sur ce second

point, les branches professionnelles seront fortement incitées à baisser le niveau de prise en charge des contrats en apprentissage de 3 % en moyenne. À défaut, France Compétences, la structure chargée d'assurer le financement et la régulation de la formation professionnelle suite à la réforme de 2018, s'en chargerait.

L'augmentation potentielle de l'utilisation du CPF conduit également les inspecteurs à réfléchir à un plafonnement de son utilisation. Ainsi, trois hypothèses pourraient être mises en œuvre : instaurer le principe d'un ticket modérateur (avec un reste à charge) ; plafonner le montant pris en charge ; ou abaisser le niveau de l'alimentation annuelle.

Enfin, la mission souhaite éviter que les fonds restent durablement inutilisés : les dotations aux Opérateurs de compétences (OPCO), à la Caisse des dépôts ou aux Centres de formation des apprentis (CFA) seraient ainsi lissées. De même, le déport d'une partie des élèves des établissements scolaires vers l'apprentissage pourrait entraîner une diminution et un redéploiement des moyens de l'Éducation nationale. Cette dernière proposition a été faite par la CFE-CGC.

LE POINT DE VUE DE LA CFE-CGC

L'exercice n'était pas facile pour les deux inspections générales, pour deux raisons : d'une part car la rupture engendrée par la réforme ne permet pas d'avoir énormément de recul quant aux résultats. D'autre part, la crise sanitaire (non prise en compte dans le rapport) pourrait conduire le gouvernement à aller encore plus loin dans la réduction des dépenses en matière de formation professionnelle, ou de réorienter des financements vers les dispositifs de transitions professionnelles.



Dans l'ensemble, le rapport fait l'impasse sur un certain nombre de sujets dont les objectifs fixés à chacun des dispositifs et les cibles de ces derniers. S'agit-il de former pour former ? De développer les compétences pour maintenir les gens dans l'emploi ? De s'adresser aux plus fragiles ou de renforcer la compétitivité des entreprises ? De réinsérer les gens dans l'emploi ou de permettre l'ascension sociale de chacun ? Suivant les réponses à ces questions, la réponse pourra être différente : si la formation coûte cher, son absence coûte bien davantage. Une chose est certaine : ce n'est pas en misant tout sur le CPF que l'on apportera une réponse à quoi que ce soit.

Par ailleurs, les sommes dépensées peuvent avoir un effet différent : un euro dépensé dans le CPF n'a pas le même effet sur le retour à l'emploi qu'un même euro dépensé dans le CPF de transition.

Un point positif du rapport est le scepticisme relatif de la mission sur le financement du plan d'investissement dans les compétences (PIC) pour la formation des demandeurs d'emploi, via les contributions des entreprises. Pour simplifier, les inspecteurs trouvent qu'il y a trop d'argent « sans lien avec les dépenses réellement engagées chaque année ». Depuis le temps que la CFE-CGC dit que ces grands plans administrés ne fonctionnent pas...

Quoi qu'il en soit, il faut donc s'attendre, une nouvelle fois, à une évolution du financement de la formation professionnelle dans les prochains mois.

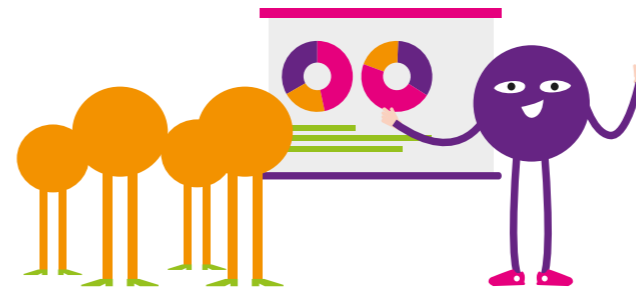
Contacts

Jean-François Foucard

Secrétaire national Emploi,
formation et parcours
professionnels
jeanfrancois.foucard@cfecgc.fr

**Service Emploi, Formation et
Travail**

Camille Allex
Franck Boissart
Clément Delaunay



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

partenariat@macif.fr



Essentiel pour moi

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.



VERS UN DROIT À LA DÉCONNEXION POUR LES TRAVAILLEURS EUROPÉENS ?

Une proposition de résolution en faveur d'un droit à la déconnexion pour protéger les salariés a été soumise au Parlement européen. Si le texte est adopté, Bruxelles devra s'emparer de ce sujet fondamental en lien avec l'usage croissant des outils numériques au travail.

INTRODUIRE DES GARANTIES POUR ASSURER UN NIVEAU MINIMUM DE PROTECTION DANS LE NOUVEAU MONDE NUMÉRIQUE DU TRAVAIL

La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound) a publié, le 2 juillet dernier, une étude sur les réglementations relatives à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans les régimes de travail flexibles recourant aux technologies numériques. L'étude propose notamment un panorama du droit à la déconnexion au niveau européen et souligne que, depuis 2016, des lois couvrant le droit de déconnexion ont été adoptées en Belgique, en France, en Italie et en Espagne. Une proposition a également été déposée au Portugal, avant d'être finalement rejetée à l'été 2019.

Fin juillet, le député européen maltais Alex Agius Saliba a déposé une proposition de résolution sur le droit à la déconnexion au Parlement européen, s'appuyant en partie sur l'étude d'Eurofound. Le projet présente les risques liés au recours de plus en plus fréquent aux outils numériques à des fins professionnelles (intensification du travail, allongement du temps de travail, culture de la « connexion permanente ») et les effets préjudiciables sur les droits fondamentaux des travailleurs en matière de rémunération, de santé et sécurité, d'équilibre vie pro-vie privé et d'égalité hommes-femmes. La résolution mentionne également à plusieurs reprises le fait que l'accroissement du recours aux outils numériques augmente les risques psychosociaux tels que l'anxiété et l'épuisement professionnel.

La crise sanitaire a tout catalysé puisque près d'un tiers des travailleurs de l'Union européenne a travaillé à domicile, contre 5 % avant le confinement. Le recours aux outils numériques a considérablement augmenté dont l'usage des messageries électroniques professionnelles, classiques et instantanées, particulièrement chronophages et occasionnant de multiples interruptions du temps de travail et des sollicitations hors du temps de travail habituel.

Le rapporteur estime donc qu'il convient d'introduire des garanties au niveau de l'Union européenne (UE) pour assurer un niveau minimum de protection des travailleurs dans le nouveau monde numérique du travail. À cette fin, il propose une directive sur le droit à la déconnexion. Le projet de résolution contient ainsi des recommandations spécifiques sur les éléments essentiels et le champ d'application d'une telle directive.

Ce texte introduit une définition du droit à la déconnexion comme « le droit des travailleurs de s'abstenir d'effectuer des tâches, des activités et des communications électroniques liées au travail, telles que les appels téléphoniques, les courriels et autres messages, en dehors de leur temps de travail, y compris pendant les périodes de repos, les congés officiels et annuels et autres types de congés, sans subir de conséquences négatives ». Il prévoit aussi d'assortir ce droit de sanctions et d'un droit de recours pour « toute conséquence préjudiciable liée à l'exercice de ce droit ».

Le rapporteur précise dans le projet de résolution que cette directive sur le droit à la déconnexion devrait s'appliquer à tous les travailleurs qui utilisent des outils numériques dans le cadre de leur travail, y compris aux travailleurs atypiques, et à tous les secteurs d'activité, tant publics que privés. Pour rendre ce droit effectif, le projet prévoit la protection des travailleurs contre « toute conséquence préjudiciable liée à l'exercice de ce droit », assurée par un droit de recours et des sanctions applicables en cas de violation, ainsi que le renversement de la charge de la preuve pour établir qu'un « licenciement ou un préjudice équivalent » n'a pas eu lieu au motif qu'un travailleur a exercé ou cherché à exercer son droit à la déconnexion.

Si ce projet de résolution est adopté au Parlement européen, la Commission européenne aura l'obligation de se prononcer, à savoir décider de présenter une initiative législative ou justifier des raisons pour lesquelles elle n'émet pas de proposition.

DROIT À L'INITIATIVE LÉGISLATIVE INDIRECTE DU PARLEMENT EUROPÉEN : KÉSACO ?

Dans le système institutionnel européen, c'est historiquement la Commission européenne qui dispose seule du monopole de l'initiative législative. Le traité de Maastricht (1992) a toutefois introduit un pouvoir d'initiative indirecte du Parlement européen, lui permettant d'inciter la Commission à faire usage de son pouvoir de proposition sur un sujet donné. Ce nouveau pouvoir conféré au Parlement a ensuite été renforcé lors de l'entrée en vigueur du traité de Lisbonne (2009) qui prévoit l'obligation de motivation de la Commission en cas de refus de proposer une initiative législative.

Bien que ce pouvoir offre l'opportunité au Parlement européen de définir l'agenda des politiques publiques européennes, sa portée est relativement limitée en raison du choix délibéré de l'institution d'utiliser ce pouvoir avec parcimonie afin qu'il ne soit pas « dilué ». Le choix des sujets sur lesquels le Parlement souhaite recourir à cette procédure s'avère donc

révélateur de leur importance. En dépit de ce recours limité, le pouvoir d'initiative législative indirecte du Parlement représente un levier certain pour la mise à l'agenda de certains sujets, surtout quand l'instance peut s'appuyer sur le soutien de « la société civile » comme cela a pu être le cas ces dernières années.

LA CFE-CGC MOBILISÉE

Les cadres et les professions de l'encadrement étant particulièrement concernés, cette problématique du droit à la déconnexion est portée de longue date par la CFE-CGC. Au niveau européen, la CFE-CGC a en particulier contribué au projet Eurocadres-CEC sur les risques psychosociaux, insistant sur l'importance de consacrer le droit à la déconnexion et de prévoir ses modalités afin de prévenir les risques psychosociaux.

Par ailleurs, les partenaires sociaux ont adopté le 22 juin dernier un accord-cadre sur la numérisation, qui évoque dans les grandes lignes les « modalités de la connexion et de la déconnexion ». Pour la CFE-CGC, l'Union européenne doit désormais aller plus loin et adopter une directive européenne afin de garantir la protection des travailleurs, en particulier de leurs droits fondamentaux en matière de conditions de travail, à une époque où le recours aux outils numériques à des fins professionnelles est de plus en plus fréquent.

En termes de calendrier, le Parlement européen a débuté, le 7 septembre, l'étude de la proposition de résolution du député Alex Agius Saliba en commission EMPL (emploi et affaires sociales). Le vote en assemblée plénière pour adopter la résolution non-législative pourrait donc raisonnablement intervenir début 2021. À la suite de cette adoption, la Commission européenne devra alors présenter une initiative législative ou motiver son refus de légiférer sur ce sujet.

Mobilisée, la CFE-CGC suivra avec attention les différentes étapes de ce processus et contribuera aux travaux visant à rendre effectif le droit à la déconnexion des travailleurs européens.





DROIT À L'ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION : POUR LE COMITÉ EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX, LA FRANCE PEUT MIEUX FAIRE

Le CEDS a constaté des violations à ces droits dans 14 des 15 pays européens, dont la France, appliquant la procédure de réclamations collectives de la Charte sociale européenne.

Parmi les initiatives importantes et susceptibles de faire avancer l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, le Comité européen des droits sociaux (CEDS) a rendu public, en juin dernier, une décision qui mérite d'être signalée. Ce comité, instauré dans le cadre du Conseil de l'Europe (une organisation internationale qui siège à Strasbourg et qui s'occupe de la défense des droits de l'homme), veille au respect de la Charte sociale européenne, un traité qui garantit les droits sociaux et économiques fondamentaux. Elle est le pendant de la Convention européenne des droits de l'homme, qui se réfère aux droits civils et politiques. La Charte garantit un large éventail de droits de l'homme liés à l'emploi, au logement, à la santé, à l'éducation, à la protection sociale et aux services sociaux.

Si les Etats membres sont tenus de rédiger des rapports annuels d'application de la Charte qui sont ensuite examinés par le CEDS, d'autres parties prenantes comme les organisations syndicales ou les organisations non gouvernementales peuvent présenter des réclamations collectives au CEDS si elles estiment que la Charte n'est pas correctement appliquée dans un ou plusieurs Etats membres ayant souscrit à la Charte et à ce système de réclamation collective.

UNE RÉCLAMATION COLLECTIVE À L'INITIATIVE DE L'ONG UNIVERSITY WOMEN OF EUROPE (UWE)

C'est dans ce cadre que l'ONG internationale University women of Europe (UWE) a présenté une réclamation collective auprès du CEDS à propos

du non-respect, dans plusieurs pays, du droit à l'égalité de rémunération et du droit à l'égalité des chances dans la vie professionnelle. Le CEDS a constaté des violations à ces droits dans 14 des 15 pays appliquant la procédure de réclamations collectives de la Charte sociale européenne : Belgique, Bulgarie, Croatie, Chypre, Finlande, France, Grèce, Irlande, Italie, Norvège, Pays-Bas, Portugal, République tchèque et Slovaquie. Seule la situation de la Suède a été considérée conforme à la Charte.

Le CEDS a constaté que les 15 États concernés s'étaient certes dotés d'une législation satisfaisante reconnaissant le droit à un salaire égal pour un travail égal ou un travail de valeur égale. Tout en concluant à diverses violations (sauf la Suède) principalement liées à l'insuffisance de progrès en vue de réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, mais aussi, dans certains cas, liées au manque de transparence salariale sur le marché du travail, à l'absence de voies de recours effectives ou au manque de pouvoirs et de ressources des organismes nationaux de promotion de l'égalité hommes-femmes.

De plus, malgré l'instauration de quotas et d'autres mesures, les femmes continuent également d'être sous-représentées aux postes d'encadrement dans les entreprises du secteur privé ainsi que dans les conseils d'administration des entreprises cotées. Le CEDS note ainsi que l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes s'est resserré dans certains pays, mais que les progrès restent insuffisants.



ÉCART DE RÉMUNÉRATION FEMMES-HOMMES : UN PROBLÈME PERSISTANT EN FRANCE

Et la France dans tout ça ? Après avoir relevé que la France a collecté des données sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et qu'elle a procédé à l'analyse de ces données, conformément aux obligations prévues par la Charte sur ce point, le CEDS a noté que le gouvernement français a adopté des mesures pour lutter contre l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

Cependant, le Comité ajoute que « l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est un problème persistant en France. Les plans adoptés n'ont pas réussi à le réduire, et l'écart s'est creusé. La ségrégation du marché, le recours à du temps partiel et d'autres obstacles au développement professionnel des femmes expliquent cet écart. Le Comité considère qu'en ce qui concerne les mesures visant à promouvoir l'égalité des chances des femmes sur le marché de travail, elles ont été insuffisantes et n'ont pas permis de réaliser des progrès mesurables ». Sur cette base, le Comité a constaté une violation de l'article 20.c de la Charte « en raison du manque de progrès suffisamment mesurable dans la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes en matière d'égalité de rémunération ».

Maintenant, reste à voir ce que fera la France pour se mettre en conformité par rapport à la Charte car quand bien même les décisions du CEDS s'imposent aux Etats membres qui ont reconnu le système de réclamations collective, elles ne sont pas exécutoires en droit interne. Sur cette base, les autorités nationales sont tenues de prendre des mesures pour leur donner un effet dans le droit interne. À cet égard, seuls les juges nationaux peuvent invalider ou ignorer le droit interne si le CEDS a dit qu'il n'est pas conforme à la Charte.





LA COUR CONSTITUTIONNELLE ALLEMANDE ÉBRANLE LA BCE ET L'UE

Dans une décision très attendue, la Cour constitutionnelle de Karlsruhe a contesté le programme de rachat de dettes publiques mené par la Banque centrale européenne, mettant en exergue des failles dans l'unité juridique et économique européenne.

DE QUOI S'AGIT-IL ?

Répondant à une demande de citoyens allemands, la Cour constitutionnelle allemande a rendu, le 5 mai dernier, un arrêt qui conteste le programme d'achats d'obligations publiques (PSPP pour Public Sector Purchase Programme) mené depuis 2015 par la Banque centrale européenne (BCE). Lancé suite à la crise des dettes souveraines, ce programme a pour but de réduire les écarts de taux d'intérêts au sein de la zone euro. En effet, l'éclatement de la crise a entraîné de fortes disparités entre les taux d'intérêt des pays d'Europe du Sud et du Nord. Afin d'assurer la stabilité financière, la BCE rachète des obligations souveraines sur le marché secondaire (où les investisseurs s'échangent des titres précédemment émis). En alimentant la demande, ces achats permettent de soutenir le prix des obligations des Etats et de maintenir un taux d'intérêt faible. Depuis 2015, plus de 2 200 milliards d'euros d'actifs ont ainsi été rachetés par la BCE.

Pour la Cour de Karlsruhe, ces montants sont trop conséquents et ne correspondent pas à une nécessité économique. Les juges craignent que cette politique ne soit qu'un prétexte pour financer indirectement les déficits des Etats, ce qui est interdit par les traités européens. Le tribunal allemand a donc sommé les autorités monétaires de la zone euro de fournir au Bundestag (l'assemblée parlementaire allemande) un argumentaire prouvant que l'ampleur (pas le principe) de ces rachats d'actifs était justifié économiquement. Si, aujourd'hui, la BCE a pu justifier son programme PSPP, la décision de Karlsruhe pose le problème de la cohérence institutionnelle au sein de l'Union européenne (UE). Ce

manque d'unité juridique peut notamment entraîner des conséquences économiques importantes.

LA PRIMAUTÉ DU DROIT ALLEMAND SUR LE DROIT EUROPÉEN ?

La loi fondamentale allemande exige l'attachement de l'UE au principe de subsidiarité⁽¹⁾. En vertu de ce principe, et du principe d'attribution, les pouvoirs de l'UE sont limités au strict nécessaire pour atteindre les objectifs fixés dans les traités. Si le tribunal constitutionnel fédéral allemand constate un manquement à ce principe, il peut donc déclarer inapplicable en Allemagne un acte juridique d'une institution de l'UE au motif que celle-ci outrepasserait ses compétences. La décision du 5 mai est l'illustration de ce recours. En effet, antérieurement à la décision du tribunal allemand, la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) s'est prononcée sur la conformité du programme de rachat d'actifs de la BCE. Cette dernière l'a jugé conforme et adapté aux objectifs fixés par les traités. Au regard du droit européen, le programme PSPP est donc bien légal. Par sa décision, la Cour de Karlsruhe montre qu'elle ne se sent pas tenue de respecter l'avis de la CJUE et affirme sa primauté sur le droit européen⁽²⁾. Dès lors, le tribunal constitutionnel allemand s'offre le droit de contraindre l'action de la Bundesbank (la banque centrale allemande) sur sa participation au programme de rachat d'actifs.

LES CONSÉQUENCES POUR LA BCE

La décision rendue ne s'applique qu'à la Bundesbank mais, compte tenu des traités et du fonctionnement de l'Eurosystème, elle a aussi un impact

sur la BCE et sur l'ensemble des pays de la zone euro. Notamment au regard du poids (21,4 %) de l'Allemagne, via la Bundesbank, au sein du capital de la BCE, chaque pays étant représenté en fonction de son poids économique⁽³⁾. La contrainte qui s'exerce n'est pas négligeable car si la Bundesbank se retire d'un dispositif de la BCE, cela entacherait l'unité d'action de la BCE. Avec le risque d'un début de processus de désagrégation interne de l'euro, remettant en cause le fonctionnement du Système européen des banques centrales (SEBC).

Les conséquences économiques peuvent être problématiques. Privée de ses moyens d'agir, la BCE ne pourrait plus utiliser tous les instruments nécessaires à la stabilité financière de la zone euro et son programme d'achat d'obligations souveraines ne pourrait plus fonctionner. Il en résulterait un espacement des écarts de taux d'intérêt entre les pays de la zone euro ce qui neutraliserait, pour les Etats qui subiraient une hausse de leur taux d'intérêt, la politique monétaire expansionniste menée par la BCE. En d'autres termes, la hausse du taux d'intérêt neutraliserait l'effet voulu par la BCE à travers la baisse de ses principaux taux directeurs.

UN FREIN POUR LES FUTURES POLITIQUES MONÉTAIRES ?

Si la décision de Karlsruhe ne remet pas en cause la politique menée selon le principe du quantitative easing⁽⁴⁾, elle illustre une vision de la politique monétaire. Attachée à une certaine orthodoxie monétaire, l'Allemagne montre qu'au-delà de cette décision, il existe pour elle certaines limites. Il y a, à court terme, un risque que la Cour de Karlsruhe s'interroge aussi sur la pertinence et la mise en place du programme spécifique lié à la crise du coronavirus : le Pandemic Emergency Purchase Programme (PEPP). Ce programme de 1 350 milliards d'euros sert aux rachats de dette, permet aux Etats d'emprunter à des taux très bas sans condition, et intègre le rachat de bons de trésorerie d'entreprises.

La décision de Karlsruhe pose question car elle « cloisonne » un débat politique et économique nécessaire. Les prochains débats concerneront en particulier la gestion des dettes publiques des pays européens, abordant le rôle et le périmètre d'action de la BCE. De plus en plus de

voix portent l'idée d'une intervention plus forte de la BCE pour rendre les dettes publiques plus soutenables. L'idée de la monétisation est régulièrement mentionnée. Ce principe désigne le recours à la création monétaire comme instrument de financement des dépenses publiques. C'est l'idée que la BCE financerait les Etats par des transferts directs de monnaie centrale, sans en exiger le remboursement. La banque centrale aurait ainsi une « créance » perpétuelle sur l'Etat, mais une créance fictive car celle-ci ne serait jamais remboursée.

Cette solution est pour le moment impossible compte tenu des traités. Mais au regard du contexte et des futurs enjeux environnementaux qui nécessitent des investissements importants, il est probable que la question de la dette publique et donc du rôle de la politique monétaire se posera très prochainement. La réalité économique risque de contraindre de plus en plus le cadre juridique actuel qui définit la politique monétaire. Par son arrêté, la cour de Karlsruhe a montré que ces changements nécessaires sont encore loin d'être évidents. Il devient pourtant urgent de réviser les traités qui définissent nos règles en matière monétaire. Cela passe, entre autres, par l'instauration d'un objectif prioritaire sur l'emploi dans le mandat de la BCE.

(1) Le principe de primauté du droit de l'Union a été consacré par la jurisprudence, ce qui signifie qu'en cas de conflit de lois, la disposition nationale contraire à la disposition de l'UE cesse d'être applicable. Toutefois, la Cour constitutionnelle fédérale allemande a toujours maintenu ses réserves à l'égard de ce principe, comme elle l'a formulé dans cet arrêt en l'espèce.

(2) En cas de conflit de lois, la disposition nationale contraire à la disposition de l'UE cesse d'être applicable.

(3) Les parts des Banques centrales nationales (BCN) dans le capital de la BCE sont calculées sur la base d'une clé reflétant la part des différents pays dans la population totale et le produit intérieur brut de l'UE, deux données assorties d'une pondération identique.

(4) Le quantitative easing désigne une politique monétaire qui consiste à augmenter massivement la quantité de monnaie centrale fournie aux banques.



PACTE RELATIF AUX DROITS SOCIAUX, ÉCONOMIQUES ET CULTURELS : LA FRANCE AU RAPPORT !

L'ONU a transmis à la France la liste des points de vigilance à traiter dans le cadre du rapport périodique sur l'application du Pacte relatif aux droits sociaux, économiques et culturels.

Comme tous les pays ayant ratifié le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC), la France a obligation de transmettre un rapport périodique qui rend compte des progrès opérés dans l'application dudit Pacte. C'est donc dans la perspective du 5e rapport périodique de la France que le Comité des droits économiques et sociaux a transmis, le 6 avril dernier, une liste de points à éclaircir.

Les Droits sociaux, économiques et culturels (DESC) sont consacrés par le PIDESC, un traité international adopté par l'Assemblée générale des Nations unies en 1966. Ce Pacte forme, avec le Pacte relatif aux droits civils et politiques adopté le même jour, et la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1946, la Charte internationale des droits de l'homme. Dans les faits, le PIDESC n'a jamais bénéficié de la même considération que le Pacte relatif aux droits civils et politiques : les droits qu'ils consacrent ne sont pas envisagés comme de véritables droits de l'homme justiciables et à faire respecter, mais davantage comme des droits « à développer ».

Cela tient probablement à la nature de ces DESC dont le respect dépend de réformes structurelles : droit au travail, droit de toute personne à un niveau de vie suffisant pour elle-même et sa famille, droit pour une personne de jouir du meilleur état de santé physique et mentale qu'elle soit capable d'atteindre, droit à l'éducation et à la vie culturelle. Une autre explication tient au fait que la violation de ces droits - parmi lesquels le droit de jouir de conditions de travail justes et favorables, le droit de se syndiquer, le droit pour les syndicats d'exercer librement leurs activités ou encore le droit aux congés - choque moins que la violation des droits civils

et politiques. Il s'agit de violations plus insidieuses, plus normalisées et dont on s'accommode davantage car une partie du système économique mondial en bénéficie indirectement.

UN MÉCANISME DE TRAITEMENT DES PLAINTES

Le protocole facultatif se rapportant au PIDESC adopté le 10 décembre 2008 est considéré comme un tournant dans l'objectif de mise en œuvre effective du Pacte. Si les pays choisissent toujours librement d'y adhérer et de se soumettre à ses obligations, le protocole instaure un mécanisme de traitement des plaintes. Ce dernier permettra aux victimes de violations de leurs droits, ou à des organisations n'ayant pas obtenu justice dans leur pays, de saisir l'ONU. Les décisions relatives aux plaintes seront prises par le Comité DESC de l'ONU, un groupe indépendant de 18 experts. Il lui sera possible de communiquer des recommandations à l'Etat concerné, l'incitant à élaborer ou à réviser des normes. Bémol de ce mécanisme : l'obligation pour la victime d'avoir épuisé les voies de recours interne à son pays est susceptible de la décourager... Pour répondre à cette éventualité, le protocole permet exceptionnellement de s'adresser directement à l'ONU si preuve est rapportée que justice ne peut être rendue dans le pays de la victime.

Toutes ces avancées constituent une mise à égalité vis-à-vis des droits civils et politiques attendue de longue date. La liste des points remis à la France s'inscrit dans le cadre des prérogatives originelles du Comité DESC. Elle exige des précisions sur des législations et réformes récentes ou à venir telles que :

- la Stratégie nationale de transition écologique vers un développement durable 2015-2020 ;
- la loi de 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre vis-à-vis de laquelle le Comité exige des précisions sur la stratégie de la France pour veiller à ce que les entreprises non concernées par la loi en raison de leur taille, mais dont les activités sont de nature à engendrer des violations des droits de l'homme, y compris en dehors du territoire national, exercent une diligence raisonnable pour prévenir de telles violations ;
- la loi de 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel qui vise à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- la réforme de l'assurance chômage, la réforme des retraites et les mesures qui seront prises pour qu'elle n'affecte pas le niveau des prestations.

VIGILANCE SUR LA DÉRÉGLEMENTATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET SUR LA RÉDUCTION DES DÉPENSES DE SANTÉ

Autres points de vigilance : les mesures de déréglementation du marché du travail et la réduction des dépenses dans le secteur de la santé dont les effets se font cruellement sentir depuis le début de la pandémie de Covid-19. Ainsi, une attention particulière est apportée au recours abusif aux contrats courts et à la forte atteinte portée au droit de recours effectif par la barémisation des indemnités de licenciement. La France devra aussi garantir que la promotion des accords d'entreprise n'aboutisse pas à des disparités de conditions de travail dans un même secteur ou une même branche. Le référendum d'entreprise est également dans le viseur en ce qu'il est susceptible de diminuer la capacité des organisations syndicales à négocier des conditions de travail justes et favorables.

Il faudra désormais attendre 2021 pour lire le rapport de la France (date butoir fixée au 30 juin prochain) et apprécier s'il est à la hauteur des questions posées par le Comité, et des droits consacrés par le PIDESC.

L'IMPLICATION DE LA CFE-CGC

La CFE-CGC est membre de la Commission nationale consultative des droits de l'homme (CNCDH) qui a eu l'opportunité, dans le cadre d'une sous-commission dédiée aux questions internationales et européennes, de suggérer des questions à intégrer à la liste remise à la France. La CFE-CGC a travaillé le volet égalité professionnelle au sein duquel était suggéré la mise en place de l'index de l'égalité professionnelle ainsi qu'un effort renouvelé pour aboutir à une égalité de rémunération effective femmes-hommes.

La CFE-CGC participe également au groupe de travail « Entreprises et droits de l'homme » de la CNCDH où elle suit les travaux menés depuis 5 ans par le Conseil des droits de l'Homme des Nations Unies pour élaborer un « instrument international juridiquement contraignant » à l'encontre des entreprises multinationales.

Contacts

Anne-Catherine Cudennec

Secrétaire nationale en charge
du secteur Europe et international
annecatherine.cudennec@cfecgc.fr

Catherine Houlmann

Déléguée nationale
catherine.houlmann@cfecgc.fr

Maxime Legrand

Délégué national
maxime.legrand@cfecgc.fr

Service Europe et International

Sonia Arbaoui
Francesca Breuil
Ana Cuesta
Louis Delbos



FOCUS

CHEZ SAFRAN, UN ACCORD RESPONSABLE POUR SAUVEGARDER L'EMPLOI

Signé cet été afin de limiter les effets de la crise, l'accord de transformation d'activité (ATA), valable jusqu'à fin 2021, doit permettre de préserver 10 000 emplois au sein du groupe aéronautique. Explications avec Eric Durand, coordinateur CFE-CGC.



L'aéronautique n'échappe aux affres de la crise économique liée à la pandémie de Covid-19. Poids lourd du secteur, Safran (45 000 salariés en France, 100 000 dans le monde) prévoit ainsi une chute de 35 % de son chiffre d'affaires en 2020, conséquence notamment de l'effondrement du trafic aérien mondial et des baisses de cadences de production.

C'est dans ce contexte que Safran a initié, avec les syndicats, une négociation en vue d'un accord de transformation d'activité (ATA). Paraphé le 3 juillet par la CFE-CGC (première organisation syndicale), la CFDT, FO et la CGT au terme d'un mois d'intenses discussions, l'accord, valable jusqu'à fin 2021, « doit permettre de traverser les 18 premiers mois de la crise, de maintenir la compétitivité et de préserver l'emploi et les compétences », résume Eric Durand, coordinateur CFE-CGC, lui-même salarié sur le site d'Issoudun (Indre). « En tant que syndicat majoritaire, nous avons un leitmotiv : préserver les emplois et les savoir-faire pour être prêts quand la reprise sera là. Cet accord démontre qu'une alternative aux licenciements massifs est possible quand la direction et les partenaires sociaux partagent la volonté de le faire. Malmenés depuis plusieurs années, les syndicats montrent dans cette négociation tout l'intérêt d'un dialogue social ouvert et constructif. Peut-être le début d'un syndicalisme 4.0 tourné vers le futur. »

« UN ACCORD CONSTRUCTIF DONT NOUS POUVONS ÊTRE FIERS »

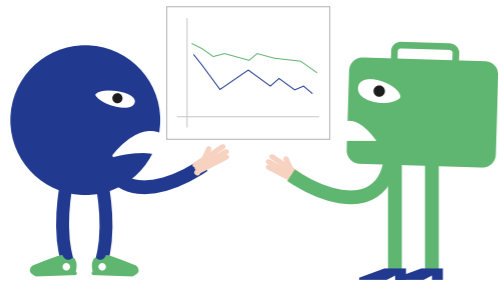
Dans le détail, l'accord de transformation d'activité engage la direction, jusqu'à fin 2021 et moyennant quelques contreparties (recours à l'activité

partielle, restrictions sur l'intéressement et la participation) à ne procéder à aucun licenciement économique dans le cadre de Plans de sauvegarde de l'emploi (PSE). « De quoi préserver 10 000 emplois et les compétences associés, estime Eric Durand, un des quatre négociateurs CFE-CGC (avec Didier Jouanchicot, Patrick Potacsek et Daniel Verdy). Nous avons préféré perdre 7 à 10 % sur nos salaires plutôt que d'encourir un PSE et risquer des licenciements secs. Au final, c'est un accord constructif dont nous pouvons être fiers. »

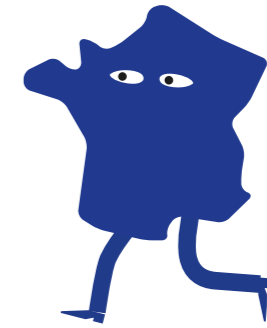
L'accord prévoit par ailleurs des mesures incitatives (majoration de l'indemnité de départ, rachat de trimestres) pour encourager le départ en retraite volontaire et met en place des mesures d'accompagnement des salariés : mobilité interne et externe, formation et développement des compétences. Autre point positif : le plan d'embauche de 300 jeunes diplômés et de 450 apprentis en 2021.

PLACE DÉSORMAIS A LA NÉGOCIATION SUR L'ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DURÉE (APLD)

En complément de cet accord, la direction et les syndicats ont débuté une copieuse négociation sur l'activité partielle de longue durée (APLD), le nouveau dispositif qui offre la possibilité à une entreprise - confrontée à une réduction durable de son activité - de diminuer l'horaire de travail de ses salariés et de recevoir, pour les heures non travaillées, une allocation en contrepartie d'engagements, notamment en matière de maintien en emploi. Plus largement, « il faut anticiper la reprise et créer les conditions favorables pour former les salariés, s'adapter aux métiers de demain, miser sur la R&D et réfléchir aux nouvelles organisations du travail, dont le télétravail », conclut Eric Durand.



TENDANCES



La crise va impacter les salaires des cadres

Parmi toutes les conséquences induites par la pandémie de Covid-19 sur l'activité économique et le marché du travail, une étude de Apec souligne combien la crise va aussi impacter le salaire des cadres. « *Alors que l'on assistait depuis plusieurs années à une hausse constante des salaires, plusieurs phénomènes vont remettre en question cette dynamique : ralentissement des progressions en NAO (négociation annuelle obligatoire en entreprise), chute des variables liés aux résultats, et ralentissement prévisible de la mobilité externe* », détaille Gilles Gateau, directeur général de l'Apec.

La crise devrait en particulier avoir un impact négatif sur les composantes variables du revenu (prime sur objectif, commission sur le CA etc.), liées aux résultats du salarié ou aux performances de l'entreprise. Cette baisse touchera plus spécifiquement les cadres commerciaux et des grandes entreprises. Par ailleurs, l'intéressement et la participation devraient être plus faibles. Ces données ne sont pas négligeables : en 2019, un cadre sur trois a en effet bénéficié de ces dispositifs.

Un autre impact négatif concerne les inégalités salariales homme-femme. D'après l'Apec, le rattrapage initié l'an dernier - le salaire moyen des femmes a progressé de 4,6 % contre 1,7 % pour les hommes - pourrait être fragilisé par la crise. « *Les entreprises devront être vigilantes à ne pas ralentir le rythme, encore trop lent, de réduction des inégalités salariales, analyse Gilles Gateau. Elles devront aussi faire évoluer leur politique de gestion et de progression de carrière.* » Pour rappel, à profil identique, les hommes gagnent encore 8 % de plus que les femmes.



« Baromètre 2020 de la rémunération des cadres » (Apec, septembre 2020)

Plus de 8 cadres franciliens sur 10 envisagent une mobilité en région

La période inédite liée à la pandémie a semble-t-il catalysé les envies de départs des cadres parisiens et franciliens puisque 83 % d'entre eux envisagent de quitter la capitale selon Cadremploi. Les récents événements - grèves de décembre, confinement - ont entaché l'image de Paris auprès des cadres (47 %) et renforcé les souhaits de mobilité régionale. Près d'un tiers des cadres seraient ainsi en recherche active de poste en région, souligne l'étude.

Malgré l'accessibilité rapide à tous les services et à la vie culturelle, les inconvénients de la vie parisienne semblent prendre le dessus : 63 % des cadres franciliens jugent la ville trop stressante, 57 % estiment le coût de la vie trop élevé, et 48 % pointent les temps de transports trop importants (68 % y passent plus d'une heure par jour). Autre écueil majeur : 46 % sont insatisfaits de leur logement et 27 % déplorent l'impossibilité d'investir dans l'immobilier à Paris. Tous critères confondus, plus d'un cadre francilien sur deux (54 %) se déclarent insatisfaits de leur situation.

Pour franchir le cap, les cadres sont prêts à faire des concessions et même à changer de métier (61 %). Si l'option de la démission est en léger recul (46 %, -6 points par rapport à 2019), celle consistant à faire des allers/retours entre Paris-province connaît la plus forte évolution (38 %, +7), une tendance qui pourrait s'expliquer par la montée en puissance du télétravail et la volonté des cadres de voir ce dispositif s'installer durablement. Interrogées sur les villes qui les séduisent plus, les cadres franciliens plébiscitent Bordeaux (51 %), Nantes (44 %) et Lyon (31 %).



« Le confinement sera-t-il le déclic qui manquait aux cadres pour quitter paris ? » (Etude Cadremploi, 25 août 2020)



BULLE TWITTER



CFE-CGC @CFE-CGC - 4 SEPTEMBRE 2020

Facilitez la tâche des salariés de l'**#encadrement** **#gouvernance**

La Tribune de **@GerardMardine** → <https://urlz.fr/dOS9>



CFE-CGC @CFE-CGC - 15 SEPTEMBRE 2020

Action Logement : l'Etat-veut il spolier les **#salariés** ?

Sans concertation avec les partenaires sociaux **@EmmWargon** ministre du **#logement**, vient de confirmer la ponction d'1 milliard d'€ sur les comptes de **@ActionLogement**

Notre communiqué de presse → <https://urlz.fr/dPoB>



CFE-CGC @CFE-CGC - 11 SEPTEMBRE 2020

Le "Guide Laser" CFE-CGC vous accompagne dans la préparation de vos négociations de compléments de **#rémunération**.

#EpargneSalariale **#EpargneRetraite** **#ActionnariatSalarié**

<https://urlz.fr/dOSA>



FRANÇOIS HOMMERIL @fhommeril - 17 SEPTEMBRE 2020

Le **#CICE**, un scandale financier à 100 milliards. Une gabegie sans nom qui finit pour partie en dividendes payés par les impôts des français.

La vérité éclate au grand jour, enfin !

Non conditionnée, cette aide ne sera jamais rendue par les as du licenciement boursier. **@CFE-CGC** <https://urlz.fr/dPT8>



AGENDA

DU
21/09/20
AU
12/12/20

"Tournée de l'apprentissage" dans 10 départements pour informer les jeunes et leurs parents sur les opportunités de se former en apprentissage.

DU
29/09/20
AU
01/10/20

Salon CE de Paris (Défense Arena), le rendez-vous national des élus CSE et des représentants du personnel.

01/10/20

États généraux des infirmiers à l'initiative de 33 organisations dont le SNPI CFE-CGC.

06/10/20

« Départs volontaires sous forme de RCC et PDV : cadre et leviers d'actions » : webinaire organisé par l'URIF CFE-CGC avec la participation de Jean-François Foucard, secrétaire national confédéral.

[Inscription ici](#)

08/10/20

« Activité partielle de droit commun et de longue durée » : webinaire organisé par l'URIF CFE-CGC avec la participation de Jean-François Foucard, secrétaire national confédéral.

[Inscription ici](#)

12/10/20

« La reprise et les difficultés économiques liées au Covid-19 » : colloque organisé par l'UD 75 CFE-CGC à Paris (Grand Hôtel Intercontinental ; 14h-17h30).

25/11/20

« Égalité des chances, handicap psychique et handicap non visible : et si on en parlait ? » : colloque CFE-CGC organisé à Paris (Espaces Diderot ; 19h30-21h30).

CONTACTS

Mathieu Bahuet

mathieu.bahuet@cfecgc.fr

Gilles Lockhart

gilles.lockhart@cfecgc.fr

Stéphanie Dubreucq

stephanie.dubreucq@cfecgc.fr

Adrien Vinet

adrien.vinet@cfecgc.fr

www.cfecgc.org

 [@CFE_CGC](https://twitter.com/CFE_CGC) [#cfecgc](https://twitter.com/CFE_CGC)