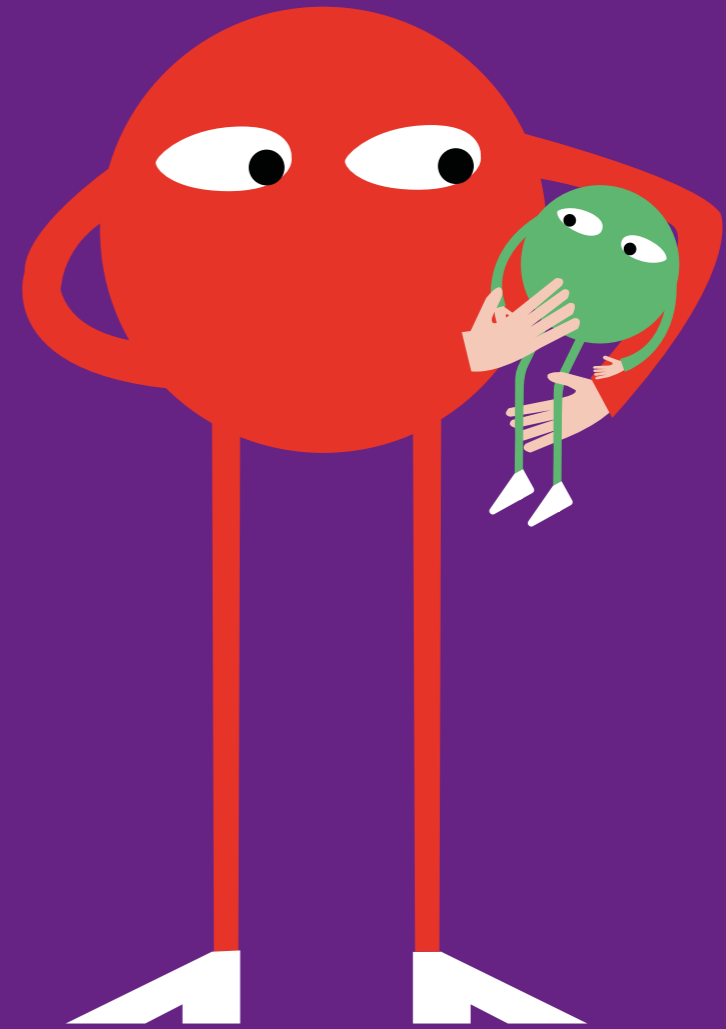




# LE BULLETIN CONFÉDÉRAL





## SOMMAIRE

- P. 3 EN BREF**
- P. 4 ENTRETIEN – FRANÇOIS HOMMERIL : « FACE À LA CRISE, IL FAUT FAIRE CONFIANCE AUX ACTEURS DE TERRAIN »**
- P. 6 L'INFO MILITANTE - SALARIÉS DES TPE (ET LES AUTRES) : DÉFENDEZ VOS DROITS !**
- P. 8 LE CONGÉ PATERNITÉ BIENTÔT ALLONGÉ À 28 JOURS**
- P. 10 CHEZ TUI FRANCE, UN PLAN SOCIAL QUI PASSE MAL**
- P. 11 AIRBUS : LA CFE-CGC SIGNE DEUX ACCORDS QUI PROTÈGENT L'EMPLOI**
- P. 12 MAIF : LA CFE-CGC MOTEUR SUR LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL**
- P. 13 REGARDS ÉCONOMIQUE - LES ENJEUX AUTOUR DE L'INFLATION**
- P. 17 REGARDS DURABLES - PLEINS FEUX SUR LA CONVENTION CITOYENNE POUR LE CLIMAT**
- P. 20 FOCUS – LES FEMMES CADRES DE PLUS EN PLUS NOMBREUSES**
- P. 22 TENDANCES**
- P. 23 BULLES TWITTER**
- P. 24 AGENDA**





# EN BREF

## Les syndicats demandent le renforcement des moyens dévolus aux représentants du personnel

Dans une [lettre ouverte](#) adressée le 14 octobre au Premier ministre, les cinq organisations syndicales représentatives (CFE-CGC, CFDT, CGT, FO, CFTC) demandent à l'exécutif de rétablir, à la hauteur des enjeux actuels de la crise, les droits de représentation collective des salariés affaiblis par les ordonnances Macron de 2017 sur la réforme du Code du travail. Autres revendications : les suppressions des réformes gouvernementales de l'assurance chômage et des retraites, et la reconnaissance effective du rôle essentiel des salariés de deuxième ligne durant la crise sanitaire.

## Proches aidants : le congé indemnisé est entré en vigueur

Depuis le 1<sup>er</sup> octobre, les aidants qui soutiennent un proche âgé, malade ou handicapé, peuvent bénéficier d'un congé de trois mois indemnisé, renouvelable jusqu'à un an sur l'ensemble de la carrière d'un salarié. Le montant de l'indemnisation est fixé à 43,83 euros par jour pour une personne en couple et à 52,08 euros par jour pour un aidant qui vit seul. L'indemnisation sera versée par les Caisses d'allocations familiales (CAF) et les Caisses de la mutualité sociale agricole (MSA). Une avancée saluée par la CFE-CGC, plus que jamais mobilisée en faveur des salariés aidants.

## Les syndicats veulent améliorer la reconnaissance du Covid-19 en maladie professionnelle

Dans un [courrier commun](#) (CFE-CGC, CFDT, FO, CFTC) adressé le 28 septembre au Premier ministre, les organisations syndicales demandent la modification du dispositif de reconnaissance du Covid-19 en maladie professionnelle afin d'améliorer la prise en charge des travailleurs atteints par cette pathologie. « Dans le contexte d'une reprise de l'épidémie, il est essentiel d'assurer un élargissement du périmètre de la prise en charge, afin de rendre le dispositif de reconnaissance effectif pour les travailleurs-euses », font-elles valoir.

## Égalité professionnelle : près de 17 000 entreprises de 50 à 250 salariés n'ont pas publié leur index

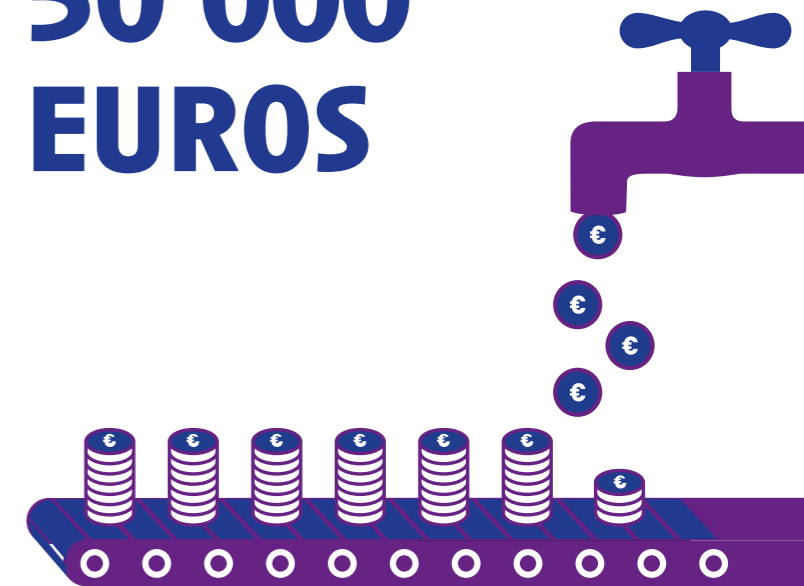
Début octobre, 16 680 entreprises de 50 à 250 salariés n'avaient pas encore publié leur index - pourtant obligatoire depuis mars - selon le ministère du Travail. Mis en place sous l'impulsion des partenaires sociaux, cet index, calculé sur 100, comprend cinq critères : écart de rémunération femmes-hommes ; écart dans les augmentations annuelles ; écart dans les promotions ; les augmentations au retour de congé maternité ; la présence de femmes parmi les plus gros salaires de l'entreprise.

## La CFE-CGC demande le renforcement de la protection des lanceurs d'alerte

Co-rapporteuse d'un avis de la Commission nationale consultative des droits de l'Homme (CNCDH) adopté le 24 septembre, la CFE-CGC demande le renforcement de la protection des lanceurs d'alerte alors que le gouvernement français débute ses réflexions en vue de transposer, d'ici décembre 2021, la directive européenne adoptée en 2019 visant à introduire des garanties minimales pour la protection des lanceurs d'alerte. Pour la CFE-CGC, il s'agit de garantir aux citoyens et aux salariés les droits et les moyens d'agir pour prévenir les infractions et menaces graves à l'intérêt général.

# LE CHIFFRE

# 50 000 EUROS



Soit le salaire annuel brut médian, incluant le fixe et la part variable, des cadres en France selon une étude publiée le 28 septembre par l'Association pour l'emploi des cadres (Apec). 80 % des salaires sont compris entre 36 et 85 k€ et 54 % des cadres bénéficient d'une rémunération comprenant une partie variable.

À noter : le salaire médian proposé dans les offres d'emploi est en moyenne plus faible que les salaires des cadres en poste (40 k€ contre 50 k€), « les entreprises recherchant principalement des cadres jeunes avec quelques années d'expérience », indique l'Apec.



## ENTRETIEN



### « FACE À LA CRISE, IL FAUT FAIRE CONFIANCE AUX ACTEURS DE TERRAIN »

**Plan de relance, accords d'activité partielle, futures négociations entre partenaires sociaux sur le télétravail et sur le partage de la valeur... François Hommeril, président de la CFE-CGC, fait le point sur une riche actualité sociale.**

#### **Dans un contexte persistant de crise sanitaire et alors que les entreprises sont incitées à recourir au télétravail, comment l'encadrer ?**

Nous avons nous-mêmes conduit des enquêtes pour avoir des informations de terrain avec nos sections syndicales et nos unions territoriales. Ce qui en ressort, c'est une courbe de Gauss avec environ 15 % de salariés qui n'apprécient pas le télétravail, la même proportion - dont ceux qui l'ont testé pour la première fois durant le confinement - qui souhaitent en faire plus, et une majorité qui a du mal à se déterminer ou à se projeter durablement par rapport au dispositif. Pour la CFE-CGC, il faut un cadre national dans lequel pourront s'inscrire les entreprises, par le biais de la négociation.

#### **Sur le sujet et comme demandé par la CFE-CGC, les partenaires sociaux vont ouvrir, le 3 novembre, une négociation nationale interprofessionnelle. Quels sont les enjeux ?**

Il convient de distinguer le télétravail classique et le télétravail contraint comme durant la crise sanitaire, qui n'est rien d'autre que de la Continuité d'activité à domicile (CAD) dans des conditions souvent dégradées. Si la CAD est prolongée en raison de la crise sanitaire, nous devons parvenir à un accord qui encadre, au niveau national, les conditions dans lesquelles s'exerce ce télétravail contraint. Il faut protéger les salariés avec des garanties collectives portant sur l'organisation du temps de travail, le matériel professionnel adapté, la protection du droit de repos, la régulation de la charge de travail et l'adaptation des objectifs, l'égalité de traitement en termes de rémunération et d'évolution de carrière, etc. C'est la priorité de la prochaine négociation.

Le télétravail classique et la façon dont il faudrait, demain, envisager une société dans laquelle le dispositif se développerait fortement, nécessite quant à lui plus de recul pour en mesurer toutes les conséquences sur les collectifs de travail.

#### **Les partenaires sociaux seront reçus à Matignon le 26 octobre à l'occasion d'une conférence sociale pour évoquer la crise et le suivi des réformes dont l'assurance chômage et la formation professionnelle. Que peut-on en attendre ?**

Il y a certaines problématiques que l'exécutif a lui-même créées, à commencer par la réforme de l'assurance chômage. Face à la situation de l'emploi, la CFE-CGC et l'ensemble des organisations syndicales demandent que la mauvaise réforme gouvernementale imposée en juin 2019, reportée jusqu'à fin 2020, soit abandonnée au profit du retour aux dispositions de la convention négociée en 2017 par les partenaires sociaux, qui pourrait ainsi être prorogée d'un an.

Sur la formation professionnelle, il y a en effet tout lieu d'évaluer une réforme gouvernementale dont l'efficacité est plus que contestable. La formation professionnelle est la clé du développement économique. Il faut donner aux entreprises les moyens d'investir dans la formation de leurs salariés. Or nous avons toujours exprimé des doutes sur le renforcement des droits individuels - comme c'est le cas s'agissant du Compte personnel de formation (CPF) - qui n'apporte aucune plus-value économique.

**« Le gouvernement doit abandonner sa mauvaise réforme de l'assurance chômage »**

Ce n'est pas ça qui crée des emplois. Ce qui fait le dynamisme d'une entreprise, c'est la compétence de ses salariés et leurs niveaux de qualification. Il faut en revanche miser à fond sur les dispositifs de transitions professionnelles.

### **Les partenaires sociaux vont ouvrir une concertation sur le partage de la valeur au sein des entreprises. Quelles sont les priorités de la CFE-CGC ?**

Le partage dans toute la chaîne de valeur est un sujet économique fondamental. Les salariés ont trop régulièrement pâti d'une mauvaise répartition, entre toutes les parties prenantes de l'entreprise, de la valeur créée. Plus largement, c'est l'occasion de traiter les sujets clés de la gouvernance d'entreprise, son objet social, sa raison d'être, ses missions et ses objectifs. Avec, au centre des débats, la question cruciale de la Responsabilité sociétale des entreprises (RSE). La CFE-CGC fera valoir ses propositions.

**« Veiller à la traçabilité de l'argent public injecté dans les entreprises pour les soutenir face à la crise »**

### **La CFE-CGC fait partie du comité de suivi du plan de relance économique de 100 milliards d'euros présenté le mois dernier par l'exécutif. Quels sont les principaux points de vigilance ?**

La CFE-CGC a mis en avant l'indispensable conditionnalité des aides, c'est-à-dire contraindre, par des dispositifs suffisamment sophistiqués, la traçabilité de l'argent public injecté dans les entreprises pour les soutenir face à la crise. S'il était nécessaire, le chômage partiel mis en place durant le confinement a occasionné des effets d'aubaine et des abus. Il s'agit donc de se prémunir d'une mauvaise utilisation des fonds alloués qui ne serait pas conforme à l'objectif visé. Sans jamais oublier combien les 100 milliards d'euros dévolus au Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) ont été gaspillés, constituant les emplois les plus chers du monde.

Je considère par ailleurs que la prime à l'embauche pour les entreprises (ndlr : jusqu'à 4 000 euros pour les jeunes de moins de 26 ans) ne génère que des effets contre-productifs. Ce n'est pas une prime qui va inciter une entreprise à recruter si elle ne le souhaite pas. Certaines vont par exemple privilégier deux recrutements d'apprentis pour toucher deux fois la prime, et reporter les recrutements en CDI initialement prévus. Je m'interroge aussi sur le montant des 100 milliards, qui s'apparente à un fantasme du fichier Excel. Le gouvernement fait les choses à l'envers, en fixant au préalable une

somme avant de déterminer à qui on va les distribuer, comme on distribue des graines à des poulets. Ce n'est pas ma conception de l'action politique, qui devrait d'abord fixer de réels objectifs de moyen et de long terme avant de mobiliser les moyens d'y parvenir.

### **Airbus, Bosch, Safran... Environ 1 600 accords d'Activité partielle de longue durée (APLD) ont été signés dans les entreprises. Plusieurs accords spécifiques de branches (métallurgie, Fédération Syntec...) ont aussi été conclus. Quel regard porte la CFE-CGC sur le dispositif ?**

La CFE-CGC soutient ce dispositif qui doit faire l'objet d'une négociation entre partenaires sociaux pour aboutir à un accord. Il faut faire confiance aux acteurs de terrain. Sur le contenu des négociations, il faut notamment veiller à la formation et à l'utilisation du temps disponible pour renforcer les compétences des salariés. La CFE-CGC a mis à disposition de ses militants et de ses sections syndicales bon nombre de ressources pour les informer et les aider à négocier dans les entreprises. Je veux d'ailleurs leur tirer un grand coup de chapeau pour leur implication quotidienne remarquable au service des salariés, dans des conditions souvent très difficiles. C'est parce que ce contexte de crise sollicite fortement les représentants du personnel que les organisations syndicales représentatives ont demandé à l'exécutif une réunion afin de rétablir, à la hauteur des enjeux actuels, les droits de représentation collective des salariés affaiblis par les ordonnances Macron de 2017 (réforme du Code du travail).

### **La CFE-CGC a lancé sa campagne en faveur des Très petites entreprises (TPE), dont les élections professionnelles sont programmées l'an prochain. Quel message la CFE-CGC délivre-t-elle aux salariés ?**

La richesse d'un pays, c'est son tissu économique dont les TPE et leurs salariés constituent la base. La crise du coronavirus leur est particulièrement préjudiciable car plus on est petit, plus on souffre. La CFE-CGC est donc fortement mobilisée pour défendre les droits des salariés de l'encadrement dans ces structures.

**Propos recueillis par Mathieu Bahuet**



## L'INFO MILITANTE

### **SALARIÉS DES TPE (ET LES AUTRES) : DÉFENDEZ VOS DROITS !**

**Mobilisée en faveur des salariés dont ceux des Très petites entreprises, la CFE-CGC vous aide à connaître vos droits et vos devoirs dans le contexte actuel de crise sanitaire.**

#### **→ JE TRAVAILLE DANS UN ATELIER. DOIS-JE PORTER LE MASQUE ?**

Vous pouvez être dispensé de port du masque car vous êtes souvent amené à effectuer des efforts physiques plus intenses que la moyenne. Cette dispense est conditionnée à :

- des conditions de ventilation/aération fonctionnelle conformes à la réglementation ;
- un nombre limité de personnes présentes dans la zone de travail ;
- au respect de la plus grande distance possible entre les personnes ;
- au port, pour chaque personne, d'une visière de protection.

#### **→ SI J'ESTIME QUE MA SANTÉ EST MISE EN DANGER AU TRAVAIL, PUIS-JE FAIRE VALOIR MON DROIT DE RETRAIT ?**

Votre employeur a toujours une obligation de résultat pour assurer et préserver la sécurité et la santé de ses salariés. Il a des responsabilités et un protocole sanitaire à respecter. Si vous estimez que votre employeur n'a pas respecté ce protocole ou que vous avez été en contact avec une personne contaminée, vous pouvez faire valoir votre droit de retrait. Vous pouvez vous retirer de toute activité professionnelle dès lors que vous avez un motif raisonnable de penser qu'une situation de travail présente un « danger grave et imminent » pour votre vie ou votre santé.

#### **→ L'ÉCOLE OU LA CLASSE DE MON ENFANT A FERMÉ À CAUSE DU COVID. JE SUIS CONTRAINT DE GARDER MON ENFANT À LA MAISON, COMMENT FAIRE ?**

Dans votre cas, le chômage partiel s'applique. Tel est le cas pour les parents contraints de garder leurs enfants à la maison en cas de fermetures d'écoles, de la crèche ou du collège, ainsi que ceux dont les enfants sont identifiés par l'Assurance maladie comme étant cas contact de personnes infectées. Vous serez donc indemnisé.

Cette indemnisation pourra être octroyée si aucun des deux parents ne peut télétravailler, et ne pourra bénéficier qu'à un seul des deux parents. Un justificatif attestant soit de la fermeture de la classe, soit de la situation de cas-contact de l'enfant, devra être présenté.

#### **→ QU'EST-CE QUE LE CHÔMAGE PARTIEL (AUTREMENT APPELÉ ACTIVITÉ PARTIELLE) ?**

L'activité partielle ou chômage partiel est un dispositif qui permet à l'entreprise de diminuer votre temps de travail sans modifier votre contrat de travail et sans (trop) vous pénaliser. Le but de l'activité partielle est de compenser, partiellement voire totalement, la perte de revenu que vous subissez du fait des heures non travaillées. Si vous êtes placé en situation d'activité partielle, votre employeur vous versera, à la date normale de paie, une indemnité. Celle-ci correspond à un pourcentage de votre rémunération brute.



## L'INFO MILITANTE

Aujourd'hui et jusqu'au 1er novembre 2020, l'indemnité correspond à 70 % de votre rémunération brute mais ce pourcentage est amené à évoluer dans les tout prochains mois.

### → JE SUIS EN CDD ET EN CHÔMAGE PARTIEL. MON CONTRAT SERA-T-IL PROLONGÉ DE LA DURÉE DU CHÔMAGE PARTIEL ?

Non, le chômage partiel a pour effet de suspendre le contrat de travail. La suspension de votre CDD ne fait pas obstacle à l'échéance du terme initialement prévu.

### → J'AI SIGNÉ UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE. LE CHÔMAGE PARTIEL GÉNÈRE-T-IL UN REPORT DE LA DATE DE LA RUPTURE ?

Non, le chômage partiel ne reporte pas la date de rupture de votre contrat de travail dont l'échéance est fixée.

### → EST-CE QUE LA PÉRIODE DE CHÔMAGE PARTIEL PEUT AVOIR POUR CONSÉQUENCE DE FAIRE BAISSER MON NOMBRE DE JOURS DE CONGÉS OU DE RTT ?

Non, il n'y a pas d'impact. Un salarié placé en situation de chômage partiel continue à acquérir des droits à la retraite de base, au chômage ou aux congés annuels pendant la période chômée.

### → EST-CE JE PEUX ÊTRE EN CHÔMAGE PARTIEL UNE PARTIE DU TEMPS ET EN FORMATION POUR LE RESTE DU TEMPS ?

Oui, vous pouvez être en chômage partiel une partie du temps et également en formation une autre partie du temps.

### → J'AI ÉTÉ ATTEINT DE LA COVID DANS LE CADRE DE MON ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE. PUIS-JE LA FAIRE RECONNAÎTRE EN MALADIE PROFESSIONNELLE ?

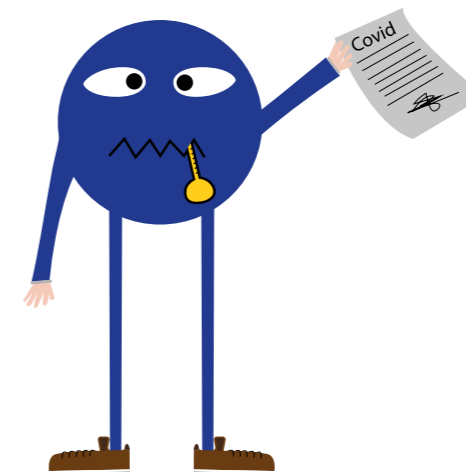
Vous pouvez faire une demande de reconnaissance du Covid-19 en maladie professionnelle, mais cela sera plus ou moins compliqué à établir selon votre situation.

#### • La reconnaissance présumée en maladie professionnelle

Cette reconnaissance ne concerne que les soignants et assimilés. Elle est soumise à de nombreuses restrictions. Première condition : faire partie du personnel soignant, administratif ou d'entretien dans le domaine de la santé (hôpitaux, pharmacies, santé au travail ou dans l'éducation, transport de malades). Deuxième condition cumulative : avoir contracté une forme sévère de la maladie (telle qu'une affection respiratoire aiguë), la maladie ayant entraîné une assistance ventilatoire comme l'oxygénothérapie, ou le décès. Troisième condition : le délai de prise en charge, qui est le délai maximal entre la fin de l'exposition au risque et la première constatation médicale de la maladie, doit être de 14 jours maximum.

#### • Un examen de la demande par un comité spécifique

Toutes les personnes n'entrant pas dans le champ des situations précédentes, soit parce qu'elles n'ont pas été victimes d'une forme grave du Covid-19, soit parce qu'elles ne relèvent pas des métiers désignés, peuvent également faire une demande de reconnaissance. Dans ces cas, les dossiers seront étudiés au cas par cas par un comité de reconnaissance dédié à la question. C'est alors à la victime d'apporter les éléments visant à établir que la maladie est essentiellement et directement causée par le travail.







## L'INFO MILITANTE

### LE CONGÉ PATERNITÉ BIENTÔT ALLONGÉ À 28 JOURS

**Dès juillet 2021, le congé paternité va être doublé pour passer de 14 à 28 jours dont 7 jours obligatoires. Une satisfaction pour la CFE-CGC, à l'origine de la création du dispositif.**

Demandé de longue date par les organisations syndicales et en particulier par la CFE-CGC, à l'origine de la création du dispositif entré en vigueur en 2002, l'allongement du congé paternité sera effectif le 1<sup>er</sup> juillet 2021. Après avoir auditionné les partenaires sociaux, le gouvernement a en effet annoncé, le 22 septembre, que la durée du congé pour un père - ou le deuxième parent - d'un enfant à naître ou adopté, actuellement de 14 jours, sera doublée pour être portée à 28 jours dont 7 obligatoires.

#### **UN FINANCEMENT PAR LA SÉCURITÉ SOCIALE ET LES EMPLOYEURS**

Actuellement, la durée du congé paternité et d'accueil de l'enfant est composée de 11 jours calendaires consécutifs en cas de naissance unique (18 en cas de naissances multiples) auxquels s'ajoutent les 3 jours du congé de naissance. L'allongement du congé paternité sera financé par la Sécurité sociale (25 jours pour un coût estimé, en année pleine, à plus 400 millions d'euros), les 3 jours du congé de naissance restant à la charge de l'employeur. Comme c'est déjà le cas, 7 jours supplémentaires seront ajoutés dans le cas d'une grossesse multiple. Le nouveau dispositif figure dans le Projet de loi de financement de la Sécurité sociale (PLFSS) qui a été présenté le 7 octobre en Conseil des ministres.

Aujourd'hui, tous les salariés peuvent bénéficier du congé paternité, quel que soit leur contrat du travail (CDI, CDD ou contrat temporaire) ou leur ancienneté. Le père de l'enfant, quel que soit sa situation familiale, a le

droit de bénéficier du dispositif, tout comme le compagnon de la mère de l'enfant s'ils vivent en couple (mariage, concubinage, Pacs). Pour être indemnisé, le bénéficiaire du congé doit notamment avoir travaillé au moins 150 heures au cours des 3 mois précédant le début du congé (ou avoir cotisé sur un salaire au moins équivalent à 10 302,25 euros au cours des 6 derniers mois précédant le début du congé).

L'enjeu social et sociétal du congé paternité reste de taille : si la quasi-totalité des mères prennent leur congé maternité, seuls 67 % des pères éligibles au congé paternité y ont aujourd'hui recours, selon une étude (2019) de la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees).

#### **La CFE-CGC MOBILISÉE DE LONGUE DATE**

Pour la CFE-CGC, qui revendiquait un congé paternité de 6 semaines et au minimum de 4 semaines, l'allongement à 28 jours du dispositif va dans le bon sens. Cela permettra notamment de favoriser :

- l'implication des pères dans la répartition des tâches familiales liées à la charge parentale ;
- une meilleure conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.





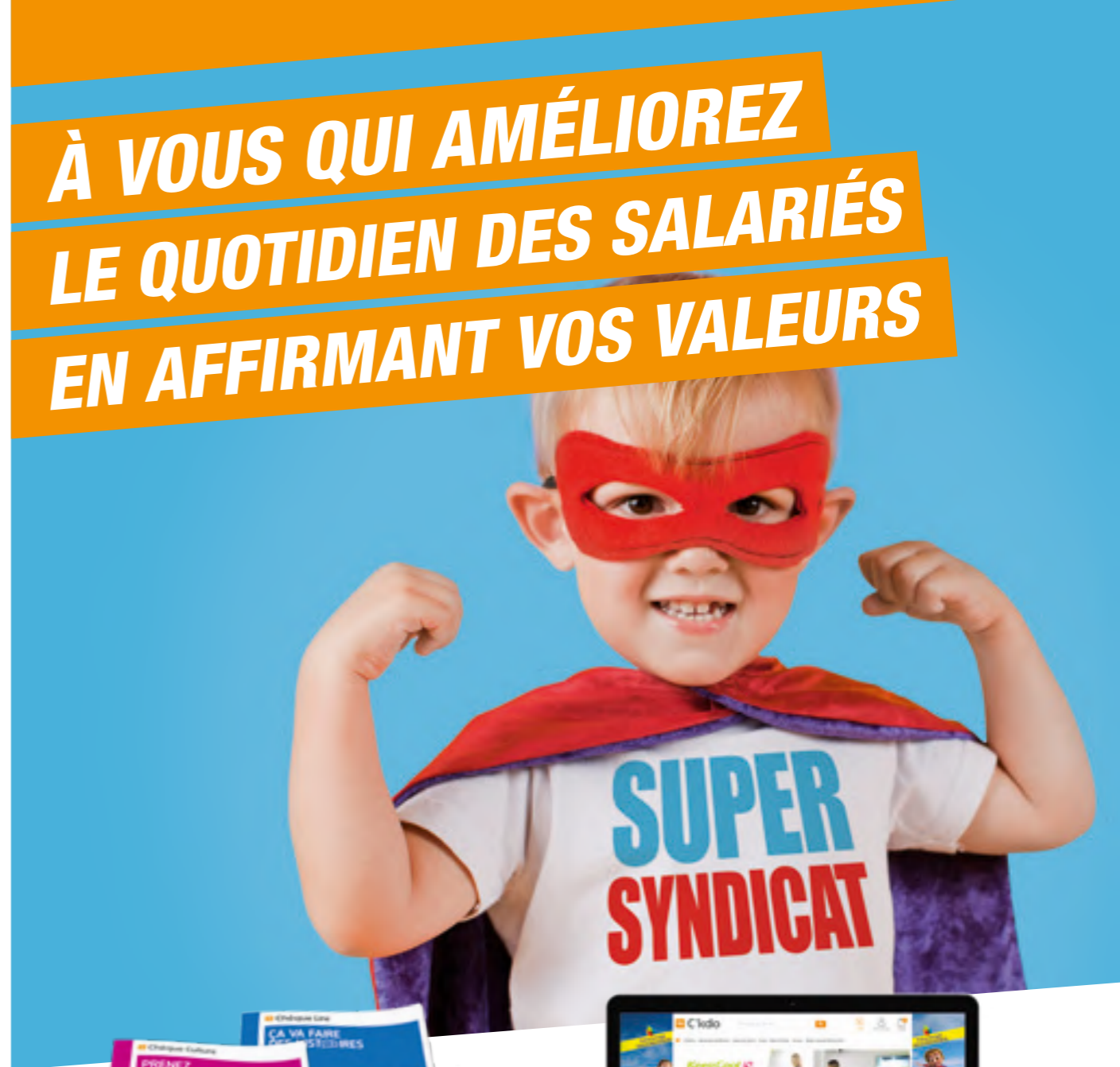
## L'INFO MILITANTE

Sur le sujet, la CFE-CGC a toujours été en pointe. Pour rappel, elle fut la première organisation syndicale, dès 1991 à l'occasion d'un inter-congrès à Montpellier, à formaliser ses propositions de création d'un congé paternité afin de développer l'épanouissement de toute la famille, de mieux partager les responsabilités familiales, d'améliorer la conciliation vie familiale-vie professionnelle des hommes et des femmes, et de permettre une meilleure intégration des femmes dans le monde du travail.

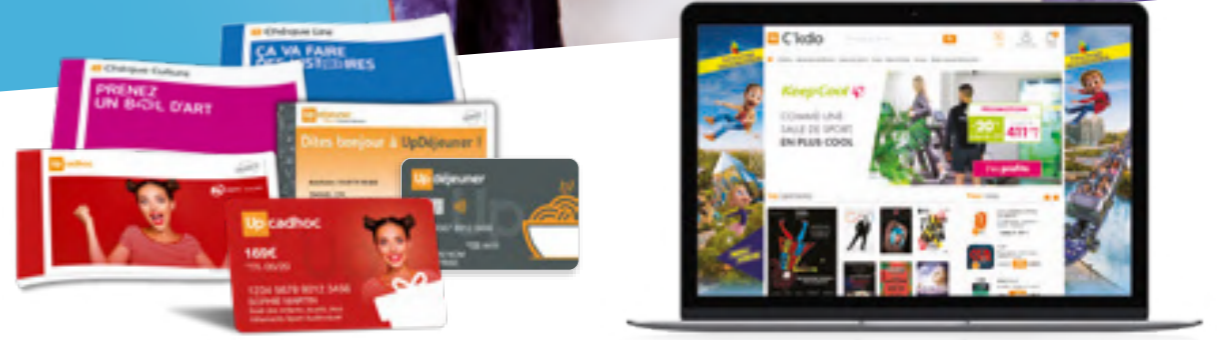
### NON AU FRACTIONNEMENT

Pour en revenir à l'actualité, la CFE-CGC a récemment rappelé son opposition à ce que le congé paternité puisse être fractionnable sachant qu'aujourd'hui, il doit être pris dans les 4 mois qui suivent la naissance de l'enfant sans pouvoir être fractionné (sauf dans la fonction publique d'État).

Pour la CFE-CGC, le congé paternité est destiné à couvrir la période qui suit immédiatement la naissance de l'enfant afin de favoriser l'implication du père dans l'accomplissement des tâches familiales, et de créer un lien avec l'enfant. Ce congé doit donc être pris par les pères sans qu'il soit possible de le fractionner pendant les 4 premières semaines suivant la naissance. La CFE-CGC alerte également sur le fait qu'il ne serait pas dans l'intérêt de l'employeur de fractionner le congé paternité, au regard de l'impact sur l'activité des absences du salarié et des potentielles difficultés d'organisation.



**À VOUS QUI AMÉLIOREZ  
LE QUOTIDIEN DES SALARIÉS  
EN AFFIRMANT VOS VALEURS**



Retrouvez les solutions du groupe Up pour favoriser le dialogue social et améliorer le quotidien des salariés sur [up.coop](http://up.coop)  
Contact : [infopartenariatsetcooperation@up.coop](mailto:infopartenariatsetcooperation@up.coop)





## L'INFO MILITANTE

### CHEZ TUI FRANCE, UN PLAN SOCIAL QUI PASSE MAL

**Annoncé brutalement en juin aux 900 salariés du premier tour-opérateur français, le plan prévoit la suppression de près de 600 postes. Dans un climat social très sourd, la CFE-CGC et l'intersyndicale restent mobilisées.**



Déjà soumis à rude épreuve depuis le début de la pandémie de Covid-19 qui a touché de plein fouet le tourisme et les spécialistes du secteur (-90 % de chiffre d'affaires à date en 2020 pour TUI France et ses trois marques emblématiques : Marmara, Nouvelles Frontières et Lookéa), les 900 salariés du premier tour-opérateur français ont pris un coup de marteau derrière la tête le 24 juin dernier. Date à laquelle ils ont appris, par visioconférence, le projet de plan social impulsé par la direction de TUI France - filiale du géant allemand TUI Group - visant la suppression de 583 postes et des modifications de contrats de travail pour une vingtaine de salariés, soit plus de deux tiers des effectifs de l'entreprise concernés.

« Le choc a été d'une extrême violence pour l'ensemble des équipes qui se sont démenées pendant la crise sanitaire, notamment afin de rapatrier tous nos clients », explique Céline Lerat, élue CFE-CGC au Comité social et économique (CSE) et membre de la Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT). Habitués aux restructurations (pas moins de cinq plans ces dix dernières années avec un solde négatif de 1 700 emplois supprimés), les salariés de TUI France, placés en chômage partiel jusqu'à la fin de l'année, sont cette fois au bout du rouleau. « Je n'ai jamais observé autant de détresse chez mes collègues, y compris chez les cadres et les managers, constate Céline Lerat. Les risques psychosociaux (RPS), face auxquels la direction n'a jamais engagé de réelles actions de prévention par le passé malgré les alertes des instances de représentation du personnel, sont aujourd'hui très élevés. »

#### « UN PLAN PUREMENT ÉCONOMIQUE ET DÉNUÉ DE LA MOINDRE STRATÉGIE D'ENTREPRISE »

Si la direction met en avant la crise sanitaire pour justifier son plan social mené à un rythme effréné et qui doit s'appliquer d'ici fin décembre, les organisations syndicales soulignent l'hypocrisie de l'employeur et le manque total de concertation. « Ce plan était déjà dans les cartons depuis un moment pour réduire la masse salariale, déplore Céline Lerat. La direction souhaitait par ailleurs adosser TUI France à un partenaire financier pour céder son réseau de 65 agences intégrées (300 salariés) mais la pandémie a rompu toutes les discussions. Ce plan est donc purement économique et dénué de la moindre stratégie d'entreprise, sans tenir compte des besoins et des ressources pour faire face à la charge de travail, et ce alors que TUI France a reçu pas moins de 10 millions d'euros d'aides de l'État par le biais du Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE). »

Dans un climat social très lourd et alors que la direction a refusé la proposition de la CFE-CGC de mettre en place un médiateur sur les conditions de départs, l'intersyndicale (CFE-CGC, CFDT, CGT et FO), déjà reçue à Bercy, à deux reprises au ministère du Travail et par la Direccte (l'instance d'homologation des PSE), reste plus que jamais mobilisée. « Nous souhaitons obtenir des congés de reclassement dignes de ce nom pour les moins de 50 ans (12 mois au lieu des 6 prévus dans le plan) et pour les plus de 50 ans (18 mois au lieu de 9), ainsi que des indemnités supra-légales (1 mois par année d'ancienneté), détaille Céline Lerat. Nous avons par ailleurs obtenu une hausse du budget de formation et des budgets dédiés à l'auto-entreprise, à la création ou à la reprise d'entreprise. »



## L'INFO MILITANTE

### AIRBUS : LA CFE-CGC SIGNE DEUX ACCORDS QUI PROTÈGENT L'EMPLOI

**Dans un contexte de réduction massive d'effectifs, un dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) et des mesures sociales d'accompagnement ont été négociés au service des salariés.**

Le sujet Airbus est très médiatisé et pour cause. L'avionneur et ses sous-traitants sont une plaque tournante de l'activité économique dans la région toulousaine. La filière aéronautique au sens large représentait, en 2018, 110 000 salariés directs en Haute-Garonne et plusieurs centaines de milliers d'emplois indirects ou induits. Toute mauvaise nouvelle concernant Airbus déclenche donc des inquiétudes à la chaîne. C'est pourquoi les accords que vient de signer la CFE-CGC Airbus sont importants.

Ils s'inscrivent dans un contexte négatif : en juin dernier, Airbus a annoncé la suppression de 15 000 postes de travail au niveau mondial, dont environ 4 250 en France. En cause, la réduction des cadences de production d'avions commerciaux du fait de la crise du transport aérien provoquée par la pandémie de Covid-19. Même si quelques bonnes surprises peuvent toujours se produire comme la commande ferme de quatre A320neo de la part de la compagnie grecque Sky Express, annoncée le 14 octobre, l'industrie aéronautique est sinistrée et le directeur exécutif d'Airbus, Guillaume Faury, avait jeté un froid, mi-septembre, en jugeant « peu probable que les départs volontaires suffisent ».

#### 1 500 EMPLOIS SAUVEGARDÉS

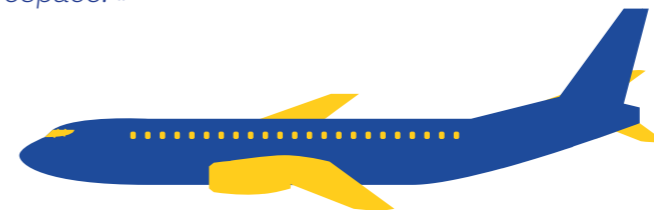
Les accords signés par la CFE-CGC Airbus permettent de limiter l'impact du plan d'adaptation mis en place par l'avionneur. Le premier des deux est un accord sur l'activité partielle de longue durée (APLD). « Il permet de sauvegarder 1 500 emplois qui s'ajoutent aux plus de 500 sauvés

par les aides du Conseil pour la recherche aéronautique civile (CORAC) dans le périmètre du Bureau d'Etudes », expliquent Françoise Viillard, coordinatrice CFE-CGC Group Airbus, et Fabrice Nicoud, délégué syndical central CFE-CGC Airbus Avions.

Le second accord concerne les mesures sociales permettant d'éviter des licenciements économiques et d'accompagner les salariés qui souhaitent quitter l'entreprise. Avec ces deux accords, la CFE-CGC « considère qu'Airbus est en bonne voie pour qu'il n'y ait aucun départ contraint. » Elle regrette toutefois « qu'un dispositif comme l'APLD s'adresse uniquement à l'activité de production sans tenir compte de la situation d'autres métiers et fonctions support comme le service clients ».

#### VIGILANCE SUR D'AUTRES FILIALES

La CFE-CGC reste mobilisée pour la suite, s'inquiétant en particulier de la gestion des réductions de postes dans d'autres filiales du Groupe Airbus comme AIS, Navblue ou STECO. Pour les représentants de la CFE-CGC Airbus, « il serait inacceptable que les salariés de ces filiales ne soient pas traités de la même façon que leur entité de rattachement, Airbus Avions ou Stelia Aerospace. »





## L'INFO MILITANTE

### MAIF : LA CFE-CGC MOTEUR SUR LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

#### La QVT est un cheval de bataille de la CFE-CGC. Illustration avec les négociations en cours chez l'assureur mutualiste.



C'est fin septembre que se sont ouvertes les négociations sur la Qualité de vie au travail (QVT) à la Maif. Après une réunion d'étape le 14 octobre, elles sont censées se conclure en novembre. Edith Masson, secrétaire syndicale de la CFE-CGC Maif, a lancé les débats avec une proposition forte : la fermeture pure et simple des serveurs d'emails de la mutuelle entre 20 h 30 et 7 h du matin. « Une demande un peu radicale », reconnaît-elle, et qui risque d'être compliquée par rapport aux systèmes informatiques, mais une revendication-symbole du droit à la déconnexion, notamment pour les cadres de la Maif hyper-sollicités depuis le début de la crise sanitaire et les réorganisations qui ont suivi. Le ballon d'essai a en tout cas servi de stimuli à la DRH et aux autres organisations syndicales. Le débat est ouvert.

La Maif dispose déjà d'un accord sur la QVT signé en 2017 et valable jusqu'à fin 2020. Il contient notamment « de bonnes choses concernant les salariés qui reviennent d'une absence longue, femmes ayant accouché par exemple, ou le traitement par la médiation relationnelle des crispations qui peuvent se produire dans une équipe », explique Edith Masson. En revanche, le petit pavé qu'il consacrait au droit à la déconnexion « n'a pas vraiment fait l'objet de suivi alors que c'est un sujet extrêmement important sur lequel nous souhaitons la mise en place de directives opérationnelles très claires ».

Parmi les thèmes QVT que porte la CFE-CGC à la Maif, quatre exemples se détachent.

① À la frontière de la responsabilité sociétale des entreprises (RSE), la responsabilisation pour limiter l'envoi d'emails superflus et modifier les comportements : « Quand on est physiquement présent sur un site, on essaie de communiquer directement avec ses collègues et d'éviter de s'envoyer des emails, fait

valoir Edith Masson. Il faut réhabiliter les liens entre les individus, surtout en mode télétravail où nous sommes isolés une partie du temps. Et faire baisser la grosse consommation d'énergie due aux serveurs. C'est aussi la performance de l'entreprise qui s'améliore lorsqu'on arrête de passer du temps sur des emails qui ne nous concernent pas et qu'on doit supprimer. Nous souhaitons un véritable accord de responsabilité collective sur ce droit à la déconnexion en lien avec l'hyperdigitalisation. »

② L'instauration d'un quart d'heure de pause entre deux réunions de longue durée. Pour nombre de cadres, l'enchaînement des visioconférences Zoom et Teams depuis le début de la crise sanitaire est parfois pire que le rythme des réunions physiques. Le droit de souffler entre chaque session à distance doit être instauré.

③ Un moratoire du déplacement des open space. « Nous ne sommes pas contre les open space, explique Edith Masson, mais opposés à la façon dont la direction les met en place, sans tenir compte du besoin de nos collègues. Certains ont besoin de s'isoler pour traiter de gros dossiers, ce qui est impossible avec trente personnes autour. Il y a aussi le bruit : ça résonne ! Les gens sont fatigués à la fin de la journée et partent avec des maux de tête. Ma collègue déléguée syndicale Dominique Jeuffraut est en pointe sur cette bataille. »

④ « On veut aussi aller sur le forfait mobilité durable », revendique Edith Masson, c'est-à-dire étendre les possibilités d'échange de voitures, que ce soient des véhicules de fonction, de service ou personnelles. « Si j'ai une réunion toute la journée et que ma voiture reste sur le parking, pourquoi ne pas permettre à quelqu'un d'autre de l'utiliser ? On pourrait commencer par des prêts entre salariés Maif. Ce serait une belle mesure de solidarité entre les générations et les fonctions. Et au passage une bonne chose pour la RSE ! »





## LES ENJEUX AUTOUR DE L'INFLATION

**Alors que la crise sanitaire a nécessité, de la part des gouvernements et des banques centrales, des mesures de soutien à l'économie, l'inflation en zone euro est toujours historiquement faible. Cette baisse généralisée des prix pose certains problèmes d'un point de vue macroéconomique.**

### L'ÉVOLUTION RÉCENTE DE L'INFLATION

Au début des années 2000, l'inflation oscillait autour de 2 % et a connu son maximum en 2007, à 3,3 %. La crise des subprimes et celle des dettes souveraines a marqué une baisse tendancielle du taux d'inflation. En effet, à partir de 2008, le taux d'inflation est resté inférieur à celui d'avant-crise. Depuis le passage à la monnaie unique (1999) et jusqu'à 2019, l'inflation moyenne en zone euro s'est élevée à 1,7 %. Cette année, la prévision d'inflation de la Banque centrale européenne (BCE) pour la zone euro est estimée à 0,3 %.

Le niveau de l'inflation dépend d'abord et avant tout des tensions qui s'exercent sur le marché des biens, déterminées par le niveau de l'emploi, par le rythme des salaires et par les modalités d'insertion dans l'économie mondiale (taux de change et structure de la balance commerciale). En d'autres termes, l'inflation découle de l'activité économique et de la tension qui s'exerce sur les facteurs de production (travail, capital, énergie, matières premières, etc.).

Le niveau d'inflation permet de savoir si l'économie est en surchauffe ou, au contraire, atone. C'est pourquoi l'objectif premier de la BCE, dans sa conduite de politique monétaire, est de maintenir l'inflation à un niveau inférieur à 2 %.

### COMMENT EST CALCULÉ L'INDICE DES PRIX À LA CONSOMMATION ? (IPC)

L'inflation est mesurée à partir de l'évolution des prix d'un panier de biens et de services représentatifs de la consommation des ménages (sur la base du budget moyen d'un ménage). En France, l'organisme chargé de calculer l'Indice des prix à la consommation (IPC) est l'INSEE qui calcule également l'indice des prix harmonisés permettant de réaliser des comparaisons entre pays. Pour calculer ces deux indicateurs, l'INSEE recense régulièrement le prix de nombreux produits sur l'ensemble du territoire, regroupés en différentes catégories : alimentation, logement, essence, habillement, transports, etc. Ils sont ensuite pondérés en fonction de leur importance dans le budget des ménages.

### UNE MESURE CRITIQUÉE

La construction de l'IPC est souvent l'occasion pour certains de critiquer la construction de l'indicateur établi par l'INSEE. Parmi les critiques, l'institut de la statistique ne prendrait pas suffisamment en compte le poids du logement dans l'élaboration de son indice. Cette remarque prend appui sur la relative faible part des dépenses de logement dans l'IPC, qui s'élève à 14 % (en tenant compte des loyers et des charges), ce qui est assez éloigné de la réalité. Le calcul de l'IPC répond à des normes statistiques : ainsi, l'INSEE ne comptabilise que les dépenses de consommation et non celles d'investissements. C'est pourquoi sont exclus de l'indicateur les dépenses d'acquisition d'une résidence principale.



Sources : Eurostat et BCE pour les prévisions 2020, 2021 et 2022

## LE POIDS DES DÉPENSES CONTRAINTES ATTEINT DÉSORMAIS 30 %

Pour contrer ces critiques, l'INSEE a mis en place un outil de calcul d'indice personnalisé qui permet d'effectuer sa propre pondération des différentes catégories composant l'indice des prix à la consommation (alimentation, logement, etc.). Par ailleurs, l'INSEE a également instauré une nouvelle approche consistant à mesurer les dépenses pré-engagées ou dites contraintes, c'est-à-dire « celles réalisées dans le cadre d'un contrat difficilement renégociables à court terme », telles les dépenses liées au logement, les dépenses de télécommunications, les frais de cantine, les assurances, etc.

Sous le poids de la déformation de nos habitudes de consommation et d'évolution des prix, ces dépenses contraintes ont pris une place prépondérante dans nos budgets pour représenter désormais 30 %, contre seulement 12 % en 1959. Le logement a ainsi été multiplié par 2,5 et en représente l'essentiel, prenant la place de l'alimentation qui ne pèsent plus que 15% de nos dépenses globales de consommation.

## L'IMPACT DE L'INFLATION

Lorsqu'il y a inflation, une même quantité de monnaie (ou une même somme d'argent) permet d'acheter moins de biens et de services. L'inflation fait ainsi baisser la valeur de la monnaie. Pour les consommateurs, dans le cas où les prix augmentent plus vite que les revenus, il s'agit d'une perte en pouvoir d'achat.

Celle-ci touche de la même manière les plus favorisés comme les plus précaires. Les conséquences ne sont néanmoins pas les mêmes puisque les plus pauvres n'ont pas les moyens de compenser cette baisse de pouvoir d'achat dans la mesure où ils ont des revenus fixes. Enfin, l'inflation a également une incidence sur le patrimoine des agents économiques. Elle avantage les débiteurs en diminuant le niveau réel de leur dette et pénalise les épargnants, en faisant perdre de la valeur à leur épargne. De façon générale, l'instabilité des prix provoquée par l'inflation perturbe les décisions d'achat ou d'investissement des ménages et des entreprises.

Mais l'inflation n'a pas que des torts. Elle est le résultat de la tension des moyens de production, ce qui signifie que la demande agrégée est forte. Dit autrement, elle est souvent le reflet d'un certain dynamisme économique.

Par ailleurs, l'inflation en elle-même contribue à soutenir la croissance par un mécanisme très simple : les agents sont poussés à acheter un bien à l'instant T au lieu de repousser leur achat plus tard, car le bien leur coûtera plus cher en T+1.

En outre, l'inflation permet d'alléger le poids de la dette. Souvent considérée comme l'allié des débiteurs, l'inflation permet en effet de réduire le ratio dette/revenu. La hausse des prix augmente la croissance nominale des revenus ce qui réduit le poids relatif de la dette, évaluée à la valeur nominale d'émission.

L'inflation peut ainsi avoir des impacts macroéconomiques positifs à condition que son niveau reste raisonnable. En cas d'hyperinflation, les effets négatifs sont démultipliés et l'inflation « s'auto-entretient ». Les niveaux d'inflation peuvent ainsi atteindre des sommets. En 2018, le Venezuela a par exemple atteint un niveau d'inflation qui s'élevait à 929 790 % !

## VERS UNE DÉFLATION ?

Actuellement, les sources d'inquiétudes résident plus dans la faiblesse de l'inflation (0,3 % pour 2020 en zone euro) malgré les politiques budgétaires et monétaires conduites. L'enjeu actuel pour les banques centrales est d'éviter la déflation (processus de baisse cumulative du niveau général des prix) qui serait une très mauvaise nouvelle pour l'économie. En effet, la baisse des prix incite les ménages et les entreprises à reporter leurs achats, ce qui entraîne mécaniquement une baisse de la production et une augmentation du chômage. Il s'opère ainsi un phénomène de baisse des salaires qui réduit la demande finale et donc la croissance. L'impact récessif d'une déflation est ainsi très important.

## UN DÉBAT RÉOUVERT AU SEIN DE LA BCE

De manière conventionnelle, les banques centrales luttent contre la déflation en abaissant leurs principaux taux directeurs<sup>(9)</sup>. Or aujourd'hui, les principales banques centrales ont des taux très faibles - proches de zéro - car elles pratiquent depuis la crise des subprimes des politiques monétaires expansionnistes afin de soutenir l'activité économique.

Leur principal instrument n'est donc plus aussi efficace : les taux d'intérêt directs ne peuvent plus répondre suffisamment aux variations de l'inflation.

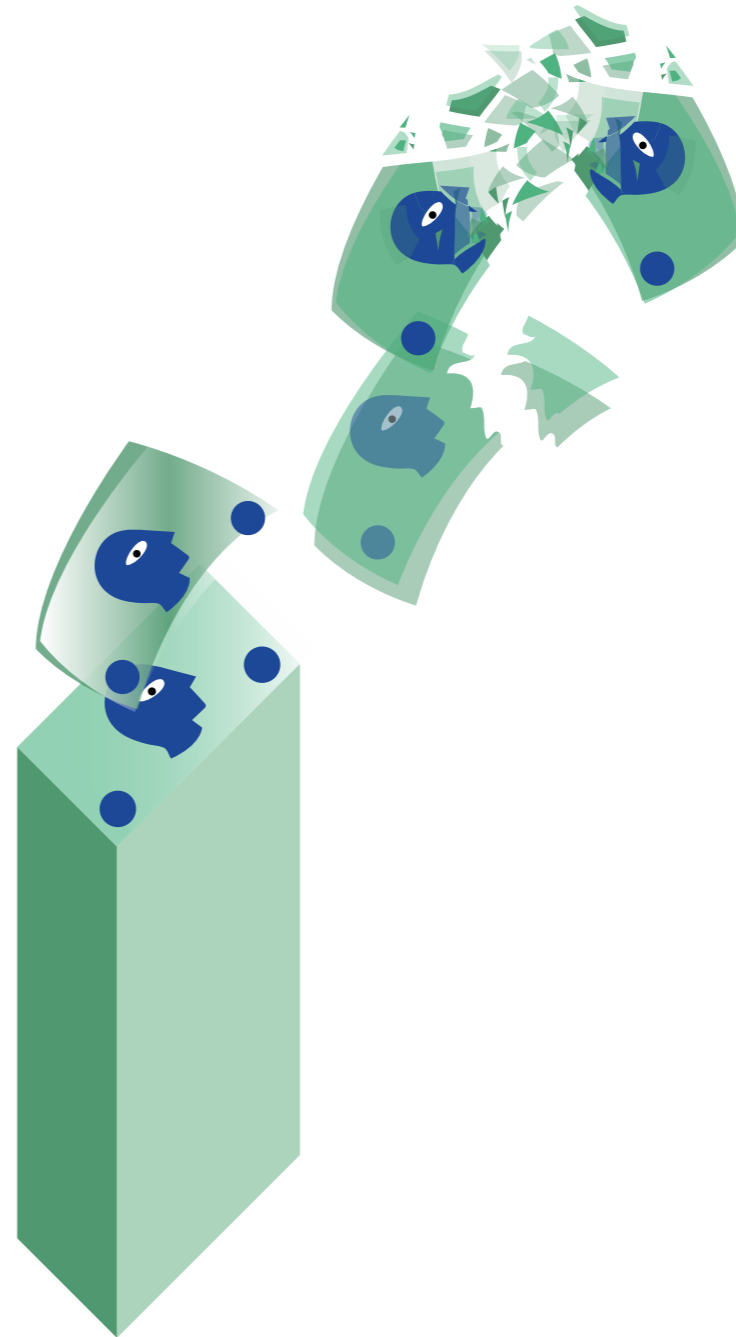
Par ailleurs, historiquement, les traités qui régissent le fonctionnement de la BCE ne permettent pas à celle-ci de laisser filer l'inflation. L'article 127 du traité définissant l'objectif principal de l'Eurosystème est très clair : « L'objectif principal du Système européen des banques centrales [...] est de maintenir la stabilité des prix ». La tradition de la BCE est donc plutôt de lutter contre l'inflation que contre la déflation.

Néanmoins, la faiblesse actuelle de l'inflation justifie une évolution dans la cible d'inflation imposée aux banques centrales et en particulier à celle de la BCE. En effet, cette dernière a une cible « proche, mais en dessous de 2% ». Présidente de la BCE, Christine Lagarde a récemment annoncé qu'elle envisageait de changer cette cible pour permettre à la BCE de dépasser temporairement les 2 %. « Au proche mais en dessous de 2 % » serait ainsi remplacé par « une cible moyenne de 2% ». Le gouverneur de la Banque de France, François Villeroy de Galhau, s'est également exprimé en ce sens, parlant d'un ciblage moyen d'inflation qui devrait être perçu comme « flexible, symétrique et de moyen terme »<sup>(2)</sup>. Ce changement, qui doit encore être acté par les 18 gouverneurs des banques centrales, serait un premier pas positif. Il offrirait une marge de manœuvre juridique plus importante à la BCE, ce qui lui permettrait de s'inscrire plus sûrement dans des politiques monétaires non conventionnelles.

---

(1) Les trois principaux taux de la BCE sont le taux sur la facilité de dépôt auquel est rémunérée la monnaie des réserves excédentaires que les banques détiennent sur leur compte auprès de la banque centrale ; le taux sur les opérations principales de refinancement auquel se refinancent les banques, contre collatéral, à échéance d'une semaine ; et le taux d'intérêt sur les prêts marginaux auquel les banques peuvent emprunter en urgence et au jour le jour auprès de la BCE.

(2) Flexible au sens où il ne peut y avoir une garantie exacte sur la réalisation de l'objectif d'inflation, et symétrique pour dire qu'il pourrait être envisagé le fait d'accepter, temporairement, une inflation supérieure à 2 %.





## LES CHIFFRES

**2 440 MDS D'EUROS**

PIB France 2019

**-13,8 %**

Croissance du PIB en volume T2 2020

**0,2 %**

Inflation (moyenne des 12 derniers mois à fin août)

**7,1 %**

Chômage au sens du BIT (2<sup>e</sup> trimestre 2020)

**-20,4 MDS D'EUROS**

Balance commerciale (2<sup>ème</sup> trimestre 2020)

**2 638,3 MDS D'EUROS ; 114,1 % DU PIB**

Dette publique (2<sup>ème</sup> trimestre 2020)

**1 345,5 MDS D'EUROS ; 55,6 % DU PIB**

Dépenses publiques 2019

	France				Allemagne				Italie				Espagne				Royaume-Uni			
	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
<b>Taux de croissance</b>	1,7%	1,5%	-10,6%	7,6%	1,5%	0,6%	-6,3%	5,3%	0,8%	0,3%	-11,2%	6,1%	2,4%	2,0%	-10,9%	7,1%	1,3%	1,4%	-9,7%	6,0%
<b>Taux de chômage (% de la population active)</b>	9,1%	8,5%	10,1%	9,7%	3,4%	3,2%	4%	3,5%	10,6%	10%	11,8%	10,7%	15,3%	14,1%	18,9%	17%	4,0%	3,8%	6,7%	6%
<b>Solde public (% du PIB)</b>	-2,5%	-3,1%	-9,9%	-4%	1,7%	1,4%	-7%	-1,5%	-2,1%	-1,6%	-11,1%	-5,6%	-2,5%	-2,8%	-10,1%	-6,7%	-1,5%	-2,1%	-10,5%	-6,7%
<b>Dette publique (% du PIB)</b>	98,4%	98,1%	116,5%	111,9%	60,9%	59,8%	75,6%	71,8%	132,2%	134,8%	158,9%	153,6%	97,1%	95,5%	115,6%	113,7%	86,8%	85,4%	102,1%	101,5%



Source

Commission européenne, prévisions économiques printemps 2020 et été 2020 pour le taux de croissance.

### Contacts

**Raphaëlle Bertholon**

Secrétaire nationale en charge du secteur  
Économie, Industrie, Numérique  
et Logement  
raphaelle.bertholon@cfecgc.fr

**Service Économie**

Dalia Amara  
Anne Bernard  
Louis Delbos  
Anaïs Filsoofi



## PLEINS FEUX SUR LA CONVENTION CITOYENNE POUR LE CLIMAT

**Créée en 2019 et composée de 150 citoyens, la CCC a formulé 149 propositions en faveur du climat et du développement durable.**

**Un projet de loi doit désormais être présenté en fin d'année. Présentation des enjeux.**

Les questions relatives au climat et à la lutte contre le dérèglement climatiques ont suscité de vives réactions auprès des citoyens. Dans un passé récent, la hausse de la taxe carbone, jugée comme une mesure punitive, notamment par des usagers qui n'ont pas d'alternatives à la voiture individuelle, a été à l'origine, en 2018, du mouvement dit des gilets jaunes.

Dans la foulée du grand débat national initié à la suite du mouvement, l'Etat a créé la Convention citoyenne pour le climat (CCC) afin de définir des mesures écologiques et acceptables. La CCC reprend un principe de démocratie participative : elle est composée de 150 membres tirés au sort et a pour but de définir des mesures permettant d'atteindre une baisse d'au moins 40 % des émissions de gaz à effets de serre (GES) d'ici 2030 (par rapport à 1990). L'organisation a été assurée par le Conseil économique, social et environnemental (CESE), la troisième chambre de la République.

En juin dernier, la CCC a publié son rapport comprenant 149 mesures déclinées en 5 thématiques : consommer ; produire et travailler ; se déplacer ; se loger ; se nourrir. L'Etat s'est engagé à reprendre 146 mesures. Cependant, il a déjà repoussé deux propositions phares de la CCC : la taxation de l'aérien et le moratoire sur la 5G en raison de la crise actuelle. Un projet de loi venant traduire les propositions de la CCC devrait être présenté en Conseil des ministres d'ici la fin de l'année.

### **LA CFE-CGC IMPLIQUÉE DE LONGUE DATE EN FAVEUR DU DÉVELOPPEMENT DURABLE**

Première et seule organisation syndicale française à avoir adhéré au Global Compact des Nations Unies en 2018, la CFE-CGC est de longue date impliquée dans les questions de développement durable. Elle soutient et œuvre en faveur des Objectifs de développement durable (ODD) pour lesquelles le syndicat de l'encadrement a réitéré son engagement à travers la publication, le 30 mars dernier sur le site de l'ONU, de sa COE (Communication sur l'engagement). La CFE-CGC a donc été particulièrement attentive aux travaux menés par la CCC et a partagé son avis sur les 146 mesures lors d'une multilatérale interministérielle organisée en juillet dernier.

### **LA GOUVERNANCE EN MATIÈRE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE**

La CCC a proposé à de nombreuses reprises de revoir la gouvernance des instances compétentes en matière de développement durable, notamment via une plus grande participation des parties prenantes. La CFE-CGC milite en faveur d'une meilleure inclusion des parties prenantes et notamment des partenaires sociaux. Les organisations syndicales sont légitimes en tant que représentantes des salariés. Elles ont une connaissance approfondie des enjeux auxquels font face les entreprises.



La CFE-CGC s'est notamment saisie des questions relatives à la transition écologique et propose des solutions adaptées à des problématiques sectorielles et de territoires. Aussi, il est impératif d'inclure les partenaires sociaux dans le processus de délibération des autorités organisatrices en matière de développement durable.

### **INFORMER ET SENSIBILISER LES CITOYENS**

La CFE-CGC prône une meilleure sensibilisation des citoyens sur les enjeux du développement durable. Elle participe notamment à ce processus via la publication de guides et d'articles à destination de ses adhérents. La CFE-CGC soutient donc les propositions qui vont dans ce sens. S'agissant de la gestion des déchets, la CFE-CGC milite pour le développement de l'économie circulaire et de l'économie de la fonctionnalité. Il est impératif de modifier le paradigme d'une économie linéaire trop coûteuse écologiquement. En cela, la CFE-CGC propose de mettre en place des politiques de sensibilisation, en particulier à destination des plus jeunes.

Pour ce qui est de l'information des consommateurs en matière de lutte contre le réchauffement climatique, la CFE-CGC avait déjà proposé de mettre en place un indicateur simplifié de CO2 qui indiquerait, tel le système d'étiquetage nutritionnel Nutri-Score, une évaluation des émissions de CO2 induite par la production d'un bien. Ce système permettrait d'éclairer les ménages dans leurs choix de consommation et d'inciter les entreprises à verdir leur système de production. La CCC propose le même système d'information.

Au-delà de l'information du consommateur, la CFE-CGC réclame plus de transparence de la part des entreprises sur leur processus de production et sur les impacts environnementaux et sociaux. Pour la CFE-CGC, il est nécessaire de verdir la finance en complétant les indicateurs financiers par des critères Environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) afin de créer une logique de long terme au sein des entreprises. De surcroît, il est crucial d'orienter l'investissement

vers des produits vertueux et garantissant une « finance durable ». C'est pourquoi, pour la CFE-CGC, informer et clarifier les objectifs des investissements redonnerait du sens à l'épargne des Français et renforcerait la confiance dans le système financier. Enfin, la CFE-CGC considère que ces enjeux doivent être pleinement intégrés par les salariés des réseaux bancaires. Elle propose que leurs formations intègrent cette nouvelle vision, tant dans sa dimension d'empreinte sociétale que dans la gestion du risque.

### **SOUTENIR L'INVESTISSEMENT**

La CFE-CGC considère que le levier fiscal peut être un outil efficace en matière de développement durable. Elle recommande depuis plusieurs années de mettre en place une taxe carbone aux frontières européennes. Celle-ci permettrait de rendre compte du coût environnemental assujéti à l'importation. Pour la CFE-CGC, les recettes des taxes vertes devraient être fléchées directement vers des investissements compatibles avec le développement durable. Il est en effet indispensable que ces investissements puissent bénéficier au plus grand nombre.

La CFE-CGC recommande également d'investir fortement dans les secteurs où les opportunités de progrès sont les plus importantes comme par exemple le transport, le bâtiment ou encore l'industrie. Dans le secteur des transports, les investissements doivent permettre de développer des infrastructures favorisant l'intermodalité. En effet, le secteur est dominé par le routier, tant dans le transport de marchandises que dans la mobilité et notamment la mobilité quotidienne des salariés.

Sur la question des mobilités, la CFE-CGC regrette que le forfait mobilités durables (dispositif qui permet de financer à hauteur de 400 euros par an les mobilités durables telles que le covoiturage ou le vélo) créé en 2019 par la Loi d'orientation des mobilités (LOM) ne soit pas rendu obligatoire à toutes les entreprises et administrations afin de développer les mobilités alternatives à la voiture individuelle. Sur la question de l'organisation du travail et de la gestion des trajets domicile-travail, la CCC propose d'imposer une journée de télétravail.

Pour la CFE-CGC, le sujet doit faire l'objet d'une négociation entre partenaires sociaux et ne peut pas être imposée de manière unilatérale.

Pour atteindre les objectifs fixés sur la réduction des émissions de gaz à effet de serre, la CFE-CGC propose d'investir dans le bâtiment, notamment à travers la rénovation thermique des bâtiments publics et privés. Sur ce point, la CFE-CGC salue la mise en place du dispositif MaPrimeRénov' qui permet de soutenir les ménages désirant entamer des travaux de rénovation dans leur logement. Cette aide est allouée sans conditions de ressource.

Pour la CFE-CGC, il est urgent d'investir dans ces énergies d'avenir tout en conservant le nucléaire - source d'énergie peu carbonée et filière industrielle française d'excellence - dans notre mix énergétique. Et tout en poursuivant, simultanément, les investissements dans le recyclage, le traitement et le stockage des déchets nucléaires.

### LA QUESTION DE LA LÉGITIMITÉ DE LA CCC

Les propositions de la CCC (à présent enregistrée comme une association) feront l'objet d'un projet de loi. Celui-ci devrait être présenté en Conseil des ministres fin 2020. L'initiative de la CCC pose des interrogations sur la place des parties prenantes dans le débat législatif. Les organisations syndicales (OS) représentatives répondent à des critères qui leur assurent une légitimité et une expertise qui est indispensable dans le débat public, ce qui n'est pas le cas des associations. Il est primordial que le processus législatif intègre les OS, qui sont force de proposition.

Dernièrement, les membres de la CCC s'inquiètent de la réelle application des 146 propositions dans le projet de loi. Les récentes interventions du gouvernement laissent entendre que la crise actuelle ralentira la mise en œuvre de certaines propositions en faveur du climat. Pour la CFE-CGC, la relance de l'économie devra s'accompagner d'une vision de long terme et devra forcément tendre vers la transition écologique. Quoi qu'il en soit, la CFE-CGC sera particulièrement attentive à ce projet de loi et veillera à porter ses propositions dans l'intérêt de ses adhérents.

#### Contacts

##### Madeleine Gilbert

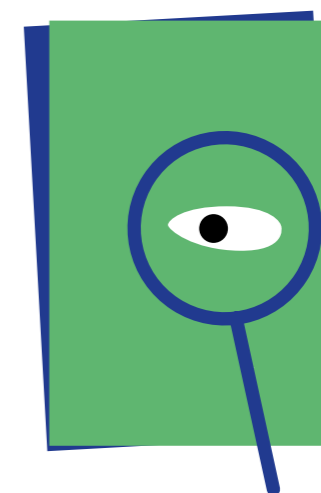
Secrétaire nationale Nouvelle offre syndicale, RSE,  
Développement durable  
madeleine.gilbert@cfecgc.fr

##### François Moreux

Délégué national  
francois.moreux@cfecgc.fr

##### Service Économie

Dalia Amara  
Anne Bernard



**NOUVEAU**

Découvrez le **CHÈQUE-VACANCES** **CONNECT**  
et son application de paiement



HÉBERGEMENT, SÉJOURS & TRANSPORTS, CULTURE & DÉCOUVERTE, LOISIRS & DÉTENTE, RESTAURATION



## FOCUS

### LES FEMMES CADRES DE PLUS EN PLUS NOMBREUSES

**Le poids des femmes parmi les 5,2 millions de cadres a doublé pour atteindre 42 %, selon l'Insee. Un emploi sur cinq est aujourd'hui occupé par un cadre ou une personne exerçant une profession intellectuelle supérieure.**

Les femmes cadres sont de plus en plus nombreuses. Selon une étude publiée le 25 septembre par l'Insee, la part des femmes parmi les emplois cadres et professions intellectuelles supérieures a doublé depuis 1982, passant de 21 % à 42 %.

Si les femmes restent trop peu représentées parmi les ingénieurs et les cadres techniques d'entreprise (77 % sont des hommes), elles sont majoritaires chez les professeurs et professions scientifiques (55 %) et parmi les cadres de la fonction publique (50 %). Les emplois cadres et professions intellectuelles supérieures les plus féminisés sont les professionnels de l'enseignement secondaire général et technique (60 %), les médecins et pharmaciens salariés (59 %) et les cadres spécialistes des fonctions administratives et financières (58 %).

#### DES EFFECTIFS CADRES À LA HAUSSE

Parmi les autres enseignements de l'étude, notons que les effectifs cadres et professions intellectuelles supérieures sont en progression (19 % des actifs en 2019 contre 8 % en 1982), soit 5,2 millions de personnes en emploi au sens du Bureau international du travail (BIT).

#### 87 % DES CADRES SONT DIPLÔMÉS DU SUPÉRIEUR

Sans surprise, près de 9 cadres et professions intellectuelles supérieures sur 10 sont diplômés de l'enseignement supérieur, soit deux fois plus que l'ensemble des personnes en emploi (43 %), souligne l'Insee. Dans le détail, 54 % sont titulaires d'un diplôme bac+5 ou plus (doctorat, master ou équivalent) et 20 % d'un diplôme bac+3 ou bac+4 (licence, maîtrise

ou équivalent). Conséquence de cursus scolaires plus longs et d'une entrée plus tardive dans la vie active, seuls 3 % des cadres et professions intellectuelles supérieures ont moins de 25 ans, soit 5 points de moins que pour l'ensemble des personnes en emploi.

#### LE CDI TRÈS LARGEMENT MAJORITAIRE

Les cadres ont un emploi plus stable que la moyenne : 84 % d'entre eux sont en Contrat à durée indéterminée (CDI), contre 74 % de l'ensemble de la population en emploi. C'est particulièrement le cas chez les cadres administratifs et commerciaux d'entreprise (98 %) et parmi les ingénieurs et cadres techniques d'entreprise (96 %). Les Contrats à durée déterminée (CDD) ou les missions d'intérim de trois mois ou moins concernent davantage les professions de l'information, des arts et des spectacles.

#### LA PRATIQUE DU TRAVAIL À DOMICILE PLUS RÉPANDUE

Alors que la crise sanitaire a développé le travail à domicile et que les partenaires sociaux s'appêtent à ouvrir une négociation nationale interprofessionnelle sur le télétravail, l'Insee confirme que les cadres sont déjà habitués à travailler plus fréquemment à domicile : 43 % ont ainsi travaillé au moins une fois à domicile sur les quatre dernières semaines contre 18 % pour l'ensemble des personnes en emploi. En revanche, les cadres travaillent moins fréquemment le samedi (33 % ont travaillé au moins un samedi au cours des quatre dernières semaines, contre 39 % pour l'ensemble des personnes en emploi) ou le dimanche (20 % contre 22 %).





## TÉLÉTRAVAIL Élus, soyons vigilants aux enjeux

Le contexte actuel constitue une opportunité pour engager une négociation sur le télétravail et aboutir à un consensus. Mais, pour qu'il soit pérenne, son développement exige une vraie réflexion qui définisse un cadre spécifique propre à chaque entreprise.

### SECAFI À VOS CÔTÉS POUR VOUS AIDER À :

#### Engager une démarche d'analyse et de négociation sur le télétravail

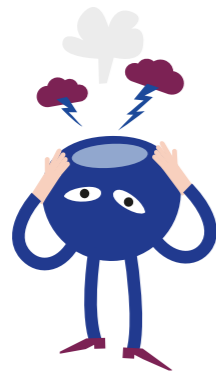
- Enquête en ligne
- Benchmark de 125 accords
- Évaluation des gains
- Accompagnement à la négociation

#### Diagnostiquer, co-construire et négocier un télétravail de qualité

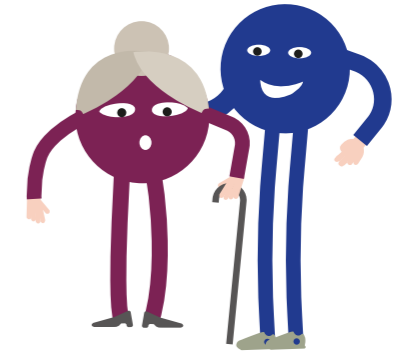
#### Trouver un meilleur équilibre entre performance et qualité de vie au travail







## TENDANCES



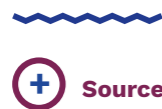
### La crise a accru les risques psychosociaux pour les salariés

Septembre 2020, enquête en ligne, 700 répondants : voilà pour le cadre de l'enquête Syndex conduite auprès des représentants des salariés sur le thème des Risques psychosociaux (RPS). Syndex est un cabinet d'expertise spécialisé dans l'accompagnement des élus syndicaux. Le stress, la dégradation de l'état physique et mental des gens et l'augmentation de la charge de travail sont les points forts qui se dégagent de cette étude.

Le stress d'abord. Il est évalué à plus de 4 sur une échelle de 5 par 68 % des élus interrogés, contre 36 % avant la crise, tandis que la surcharge de travail est identifiée comme un risque élevé par 60 % des répondants contre 46 % avant. Le contexte Covid fait aussi apparaître la montée de l'isolement comme risque psychosocial. Un risque identifié comme « élevé » par 37 % des répondants contre 10 % avant.

L'état physique et mental des salariés ensuite. Il se dégrade selon 66 % des représentants du personnel, même si un tiers d'entre eux exactement (33 %) pense que la crise n'a pas eu d'impact dans ce domaine. À noter que dans les points de satisfaction, 60 % disent avoir perçu des « changements d'organisation positifs » dans leur activité (efficacité des réunions à distance, plus grande autonomie dans le travail à distance, reconnaissance des sujets de santé et sécurité au travail...).

La charge de travail, enfin. 78 % des répondants ont vu leur charge de travail augmenter depuis le début de la crise sanitaire. Ils sont près de 70 % à affirmer avoir été impliqués dans la mise en place du plan de continuité d'activité et du plan de reprise d'activité.



**Source**

Syndex, étude en ligne menée du 4 au 23 septembre 2020 auprès de 700 représentants du personnel.

### Près de 80 % des salariés aidants pénalisés dans leur travail

Chaque jour, 8 à 11 millions de Français accompagnent un parent en perte d'autonomie, un conjoint malade ou un enfant en situation de handicap. Environ la moitié de ces aidants exercent une activité professionnelle, avec toutes les problématiques qui vont avec (charge mentale, physique, etc.). Selon le baromètre 2020 « Aider et Travailler » publié par plusieurs structures spécialisées (Interfacia, Tilia, Responsage, Olystic et Le Lab RH), 78,2 % des salariés aidants indiquent que l'aidance a un impact négatif sur leur travail, un chiffre en hausse ces dernières années.

Être aidant complique aussi la vie professionnelle quand on cherche du travail puisque 50,2 % des aidants actifs sans emploi déclarent qu'ils ne peuvent pas retrouver un emploi à cause de l'aidance. L'aidance devient donc un sujet majeur pour les employeurs, qui doivent mettre en place des solutions concrètes. « Comme toutes les autres diversités, celle de la situation de famille, à travers l'aidance, est à prendre en compte au sein des entreprises, à l'instar de la parentalité, explique Gabrielle Guèye, fondatrice d'Interfacia. Manager l'aidance est nécessaire pour les salariés eux-mêmes, mais également pour l'entreprise dans son ensemble. »

Le baromètre nous apprend par ailleurs que 49 % des salariés aidants ont moins de 50 ans et que 39 % aident au moins deux personnes dépendantes. Les salariés aidants sont répartis de manière quasi équivalente entre les entreprises de moins de 250 collaborateurs (49 %) et celles de plus de 250 (51 %). Sur le lieu de travail, 77,3 % des salariés aidants parlent de leur situation (30,3 % avec les RH et 48,8 % avec leur manager).



**Source**

« Baromètre 2020 Aider et travailler » (Interfacia, Lab RH, Olystic, Tilia, Responsage, 28 septembre 2020)





## BULLE TWITTER



 **CFE-CGC** @CFE-CGC - 25 SEPTEMBRE 2020

L'appel des 30 pour Sauver l'**#industrie** : la tribune de **@fhommeril**, président de la CFE-CGC dans **@usinenouvelle** "Au delà du slogan, la **#relocalisation** passe par l'investissement" → <https://urlz.fr/e1Ug>



 **CFE-CGC** @CFE-CGC - 13 OCTOBRE 2020

Deux nouveaux guides pratiques pour les salarié(e)s des **#TPE** (mais utiles à tous) **#cadres #encadrement #ToutespetitesMaisEssentielles** **@G\_LECUELLE** → <https://urlz.fr/e1Ur>



 **CFE-CGC** @CFE-CGC - 5 OCTOBRE 2020

La négociation sur le **#télétravail** débutera le 3 novembre. La CFE-CGC souhaite parvenir à un accord normatif et prescriptif. → <https://urlz.fr/e1XD>



 **CFE-CGC** @CFE-CGC - 19 OCTOBRE 2020

[Communiqué de presse]  
Pleurer, ne pas trembler. Résister, ne rien céder.  
**#SamuelPaty** → <https://urlz.fr/e3fR>



## AGENDA

**22/10**

Lancement de la nouvelle version de l'application TousAntiCovid pour tracer les malades du coronavirus.

**26/10**

Conférence sociale (réponses face à la crise et suivi des réformes) organisée à Matignon en présence des partenaires sociaux.

**26/10**

Lancement, avec les partenaires sociaux, de la concertation sur le partage de la valeur.

**03/11**

PUIS

**23/11**

Réunions entre partenaires sociaux dans le cadre de la négociation nationale interprofessionnelle sur le télétravail.

**29/10**

PUIS

**13/11**

PUIS

**27/11**

Négociation entre partenaires sociaux sur la santé au travail.

DU

**22/03/21**

AU

**04/04/21**

Élections professionnelles dans les Très petites entreprises (TPE).

## CONTACTS

**Mathieu Bahué**

mathieu.bahué@cfecgc.fr

**Stéphanie Dubreucq**

stephanie.dubreucq@cfecgc.fr

**Gilles Lockhart**

gilles.lockhart@cfecgc.fr

**Adrien Vinet**

adrien.vinet@cfecgc.fr

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

 @CFECCG #cfecgc

# Militants - Adhérents

entre

# VOUS et nous

*un lien* indissociable

[partenariat@macif.fr](mailto:partenariat@macif.fr)



Essentiel pour moi