



LE BULLETIN CONFÉDÉRAL



SOMMAIRE

- P. 3 EN BREF**
- P. 4 L'INFO MILITANTE - FRANCE ET EUROPE : LES REVENDICATIONS SOCIALES DE LA CFE-CGC**
- P. 6 LA CFE-CGC ASSIGNE GENERAL ELECTRIC À BELFORT**
- P. 7 MICHELIN : UN PLAN DE DÉPART QUI N'OUBLIE PAS CEUX QUI RESTENT**
- P. 8 QUAND LE COVID FAIT TANGUER LA MARINE MARCHANDE**
- P. 10 FONDERIES DU POITOU : LA CFE-CGC MOBILISÉE**
- P. 11 HANDICAP : UN ACCORD DE RÉFÉRENCE CHEZ ADECCO**
- P. 12 ENTRETIEN - NICOLAS BLANC : « GARANTIR NOTRE SOUVERAINETÉ NUMÉRIQUE »**
- P. 15 REGARDS EUROPE ET INTERNATIONAL**
- P. 21 TENDANCES**
- P. 22 BULLES TWITTER**





EN BREF

Élections TPE 2021 : la CFE-CGC en progression

Dévoilés le 16 avril dernier par le ministère du Travail, les résultats des élections professionnelles dans les très petites entreprises (moins de 11 salariés), organisées entre le 22 mars et le 6 avril, confirment la montée en puissance de la CFE-CGC au service des salariés de l'encadrement. Avec 30,96 % des voix dans le collège cadre, son champ statutaire, la CFE-CGC améliore de plus de deux points son score de 2017 (28,83 %). Il faut toutefois déplorer la faible participation (5,44 %) et les conditions dans lesquelles se sont tenus la campagne et le vote, fortement perturbés par la crise sanitaire ([voir ici le communiqué](#)).

Intelligence artificielle : la CFE-CGC partenaire du projet SéCoIA Deal

Co-financé par la Commission européenne, le projet SéCoIA Deal, prévu pour une durée de deux ans et dont le premier comité de pilotage s'est tenu le 13 avril dernier, vise à relever, sous l'angle du dialogue social, les nombreux défis posés par le développement de l'intelligence artificielle (IA) et ses impacts sur l'emploi et le travail. Le projet regroupe différents partenaires français et européens dont la CFE-CGC ([voir ici le communiqué](#)).

L'Apec lance son dispositif "Talents Seniors" pour l'emploi des cadres

Mobilisée pour l'inclusion des cadres seniors qui subissent de plein fouet les effets de la crise, l'Association pour l'emploi des cadres a lancé son opération "Talents Seniors". Déjà testé dans deux régions pilotes en 2019, ce dispositif de mentoring se déploie désormais dans sept régions. L'opération de parrainage met en relation des chefs d'entreprise, des cadres dirigeants, des décideurs institutionnels, des élus et des cadres seniors demandeurs d'emploi accompagnés par l'Apec.

Forfait-jours et retraite progressive : tout savoir avec la fiche pratique CFE-CGC !

Sous l'impulsion de la CFE-CGC et suite à une récente décision du Conseil constitutionnel, la retraite progressive va enfin être ouverte, d'ici au 1^{er} janvier 2022, aux salariés en forfait-jours. Qu'est-ce que la retraite progressive ? Qui peut y prétendre ? Quelles seront les modalités d'application du bénéfice de la retraite progressive aux salariés en forfait réduit ? Vous saurez tout en consultant la fiche pratique CFE-CGC ([téléchargeable ici](#)).

Formations de valorisation des parcours syndicaux : consultez le guide pratique CFE-CGC

La CFE-CGC vient d'éditer un guide pratique pour encourager ses adhérents à suivre des formations certifiantes et diplômantes qui contribuent à la valorisation du parcours syndical. Enseignement de haut niveau, constitution d'un réseau, certifications ouvrant de nouveaux horizons : vous y trouverez toutes les infos pratiques. La publication, [consultable partiellement ici](#), est à découvrir et à télécharger sur l'Intranet CFE-CGC.

Transition écologique et dialogue social : un webinaire CFE-CGC le 27 mai

En première ligne sur les questions relatives à la transition écologique et aux enjeux de dialogue social afférents dans les entreprises, la CFE-CGC organise un webinaire le 27 mai, avec notamment la participation de Madeleine Gilbert, secrétaire nationale RSE et développement durable, et de divers experts et responsables syndicaux ([programme et inscriptions ici](#)).

LE CHIFFRE 206 MILLIARDS D'EUROS



Soit, à fin mars 2021, le montant des aides aux entreprises (fonds de solidarité, activité partielle, reports de cotisations sociales et prêts garantis par l'État) mobilisées face à la crise, selon le rapport d'étape publié le 20 avril dernier par le comité de suivi et d'évaluation des mesures de soutien aux entreprises.



L'INFO MILITANTE



FRANCE ET EUROPE : LES REVENDICATIONS SOCIALES DE LA CFE-CGC

Reçu le 29 avril à l'Élysée en amont du sommet européen de Porto, François Hommeril, président confédéral, a fait valoir, dans un contexte de crise, les exigences de la CFE-CGC.

En amont du sommet européen de Porto (Portugal), qui s'est tenu du 6 au 8 mai en présence des dirigeants des 27 États membres de l'Union européenne (UE), actuellement présidée par le Portugal, Emmanuel Macron a souhaité associer les partenaires sociaux pour porter, au nom de la France, plusieurs thématiques sociales fortes en faveur de l'Europe. À cet effet, le président de la République a réuni, le 29 avril à l'Élysée, les leaders des organisations syndicales et patronales représentatives. Étaient également présents le Premier ministre Jean Castex, la ministre du Travail Élisabeth Borne, le ministre délégué aux PME Alain Griset, et le secrétaire d'État aux Affaires européennes Clément Beaune.

CRISE SANITAIRE ET CALENDRIER PROGRESSIF DE DÉCONFINEMENT

Si l'ordre du jour de ce sommet social symbolique, le premier organisé en présentiel à l'Élysée avec les partenaires sociaux depuis celui de juin 2020, était consacré aux affaires européennes, le président de la République a d'abord évoqué le contexte national et la crise sanitaire. « Emmanuel Macron nous a fait part du calendrier progressif concernant les modalités de déconfinement et de jauges à venir en mai et en juin, souligne François Hommeril, président de la CFE-CGC. Quant au télétravail, il pourrait être assoupli à partir du 9 juin, en lien avec les partenaires sociaux dans les entreprises. Sur le sujet, l'exécutif a convenu qu'il faudra continuer de travailler avec les organisations syndicales et patronales tant la pandémie de Covid-19 a changé la donne pour les entreprises et les salariés, avec tous les impacts que l'on connaît dont les risques psychosociaux. »

L'AGENDA SOCIAL AU MENU DU SOMMET EUROPÉEN DE PORTO

Concernant l'agenda social au niveau européen, le président de la République a dressé l'inventaire des sujets érigés en priorité par la France, parmi lesquels le socle européen des droits sociaux, le projet de directive

européenne sur le salaire minimum, la lutte contre le dumping social, l'ordonnance relative aux travailleurs des plateformes, la promotion d'une Europe plus inclusive et le devoir de vigilance (gouvernance des entreprises et critères extra-financiers). Sur la formation, l'exécutif a également mis en avant deux sujets : le socle de compétences communes au niveau européen et l'extension, en Europe, du Compte personnel de formation (CPF).

EN FRANCE, UNE CRISE SOCIALE ET ÉCONOMIQUE EN FORME DE RÉVÉLATEUR

Partenaire social responsable et exigeant, la CFE-CGC a fait valoir, par la voix de François Hommeril, des messages forts. « J'ai d'abord rappelé au président de la République qu'après plus de treize mois de crise sanitaire doublée d'une grave crise économique et sociale dont la portée n'est malheureusement pas encore mesurable, nous sommes tous convoqués à un effort inédit de réflexion et de propositions. Il n'est toutefois jamais trop tard pour reprendre le chemin de la confiance vers un progrès possible, à condition bien sûr de faire l'examen des erreurs du passé et de tenter honnêtement d'en corriger les effets. »

« Pour la CFE-CGC, cette crise agit sur la société française comme un révélateur de nos failles, creusées par des politiques de dérégulation inadaptées »

Sur la partie revendicative et considérant que le social et l'économie sont les deux faces d'une même pièce, la CFE-CGC insiste, au niveau national comme européen, sur le fait que le partage de la valeur, et la juste rétribution des efforts de chacun contribuant à la créer, doit être la question centrale du programme de travail de l'agenda social.



L'INFO MILITANTE

SALAIRE MINIMUM EUROPÉEN ET SALAIRE MINIMUM HIÉRARCHIQUE EN FRANCE

Au sujet du salaire minimum européen, la CFE-CGC estime que, plus que fixer une valeur précise et uniforme, il y a davantage besoin d'une définition selon laquelle le salaire minimum par pays doit être un salaire décent permettant de vivre décemment de son travail. « Pour porter cette idée fédératrice, il faudra que la France balaie devant sa porte, précise François Hommeril. Et donc réformer ce que les ordonnances Travail de 2017 ont créé comme incertitude, pour chaque travailleur, par l'absence de définition d'un salaire minimum hiérarchique (SMH) au niveau des branches professionnelles, les seules à même de réguler la concurrence et le dumping social qui s'exerce. »

REVOIR LA GOUVERNANCE DES ENTREPRISES ET VALORISER LE CAPITAL HUMAIN

Concernant le devoir de vigilance et dans la droite ligne de la proposition de la Commission européenne du 21 avril dernier, la CFE-CGC propose que la France prenne la tête d'une réaction européenne contre les normes comptables nord-américaines dites IFRS, et contribue à l'élaboration de normes extra-financières prenant en compte, dans l'évaluation de la performance comptable des entreprises, les paramètres valorisant sa raison d'être et la responsabilité sociétale des entreprises (RSE). « La gestion exclusive par les coûts et la maximisation des profits à court terme conduit à une impasse, développe François Hommeril. Il faut mener une révision complète des principes de la gouvernance des entreprises, redéfinir ses objectifs de développement et en valoriser toutes les parties prenantes, en premier lieu le capital humain. »

PROTÉGER LES TRAVAILLEURS DES PLATEFORMES

S'agissant des travailleurs des plateformes, la CFE-CGC entend les doter des conditions les plus favorables possibles (salaires, protection sociale, formation), en veillant à éviter les effets de la concurrence du moins disant entre les statuts (salariés ou entrepreneurs).

Autre point de vigilance capital à porter au niveau européen : les données individuelles collectées par les plateformes numériques, et donc la nécessaire régulation de cette collecte, de son utilisation et de la valorisation qui en est générée.

STOP AU DÉCROCHAGE DE LA RECHERCHE FRANÇAISE

En matière de recherche, la CFE-CGC invite l'UE à infléchir la baisse constante des objectifs et des moyens européens alloués aux chercheurs. « Dans ce domaine, il est honteux de constater combien la France a décroché toutes ces dernières années avec notamment de nombreux doctorants et chercheurs contraints de s'exiler à l'étranger, faute de moyens », déplore François Hommeril.

SOUTENIR LA JEUNESSE

Enfin, la CFE-CGC a réaffirmé les grandes difficultés rencontrées depuis un an par la jeunesse française et européenne. « Nos étudiants et nos jeunes actifs ont vécu une année blanche, considère François Hommeril. La société a une dette envers eux. Nous devons absolument, collectivement, trouver des solutions d'insertion et des dispositifs incitatifs pour les accompagner. »

LA PRÉSIDENTIE FRANÇAISE DE L'UE À L'HORIZON 2022

Pour rappel, la présidence française du Conseil de l'Union européenne interviendra au premier semestre 2022. Elle succèdera à la présidence slovène (deuxième semestre 2021) et précédera la présidence tchèque (second semestre 2022). Il s'agira de la treizième présidence française, la dernière datant de 2008. Elle interviendra dans un contexte national particulier, en pleine campagne présidentielle avec un scrutin programmé en avril 2022.





L'INFO MILITANTE



LA CFE-CGC ASSIGNE GENERAL ELECTRIC À BELFORT

Aux grands maux, les grands remèdes : devant le non-respect des accords signés, la CFE-CGC porte le combat sur le terrain judiciaire.

Trop c'est trop : General Electric (GE) dépasse les bornes ! Ce n'est pas de gaité de cœur que l'intersyndicale (CFE-CGC et SUD Industrie) vient d'assigner l'entreprise américaine au tribunal judiciaire de Belfort. Le coût financier et le temps passé, pour une telle procédure, sont lourds. Mais quand toutes les autres voies sont bouchées...

L'intersyndicale demande tout simplement que les accords signés par GE en 2014 avec l'État français, et en 2019 avec les partenaires sociaux, soient respectés. Stratégiquement, l'accord de 2014 est la matrice de celui de 2019 : il donnait le feu vert de l'État à la vente de la branche Energie d'Alstom à General Electric sur la base d'un projet de développement industriel en France. Parmi les engagements pris par la multinationale : la création de 1 000 emplois nets sur trois ans et la localisation en France, jusqu'en 2025, des quartiers généraux et des équipes mondiales de direction pour chaque business de l'entreprise : nucléaire, digital, réseaux, énergies renouvelables et turbines à gaz. La France était alors présentée comme « la deuxième maison de GE »...

Premier gros couac en 2019, quand l'entreprise prétexte un soi-disant effondrement du marché des turbines à gaz pour engager un projet de 792 suppressions d'emplois. Après plusieurs mois de lutte syndicale, un accord est trouvé à Bercy entre GE, la CFE-CGC et SUD, « reposant sur un difficile équilibre entre deux positions radicalement opposées : une vision de maximisation des profits à court terme pour GE, et une vision industrielle à long terme pour l'intersyndicale », explique Philippe Petitcolin (en photo ci-dessus), délégué syndical CFE-CGC de GE EPF (turbines à gaz). Au terme de cet accord, sont obtenus le maintien d'une taille critique minimum de 1 275 salariés, la localisation à Belfort du QG de la technologie 50 Hz pour le marché des turbines, et la construction d'un projet industriel.

UN PROJET TRANSFORMÉ EN DÉSASTRE INDUSTRIEL

Aujourd'hui, toutes les promesses de GE ont volé en éclat et le projet s'est transformé en désastre industriel. Le groupe américain a réduit les effectifs de 20 000 à 11 000 salariés en France et a délocalisé la majeure partie des services d'ingénierie en Inde, ainsi que les centres de décisions et les profits dans les paradis fiscaux (Suisse, Dubaï). GE a diminué drastiquement les budgets de R&D et d'investissements, et conduit une politique de désindustrialisation en France et en Europe, sans que l'État réagisse, alors que son discours officiel parle de protéger les fleurons hexagonaux. Dans sa réponse du 7 mai à la lettre de mise en demeure de l'intersyndicale concernant le non-respect de l'accord de 2014, l'État français reconnaît pourtant que GE n'a pas respecté ses engagements. « *Il reconnaît, secteur par secteur, que le compte n'y est pas*, commente Philippe Petitcolin. *Mais l'État nous demande d'être patient car GE est censé revenir en juin avec quelque chose de plus étoffé...* »

Les promesses n'engageant que ceux qui les écoutent et face à cette situation, la CFE-CGC et SUD ont donc saisi, le 10 mai, le tribunal judiciaire de Belfort pour demander au juge de faire injonction à GE EPF de respecter les accords de 2014 et de 2019. Avec une demande de 15 000 euros d'astreinte par jour de retard pour chacune des obligations non respectées. Diego Parvex, avocat associé au cabinet Atlantes et défenseur de l'intersyndicale, souligne le caractère inédit d'une telle action syndicale : « *Il ne s'agit pas d'une demande de "rallonge" des mesures d'accompagnement dans le cadre d'un PSE. Ici, le combat syndical porte sur une préoccupation du territoire, du maintien de l'outil industriel, de l'emploi, de la souveraineté énergétique, de la santé économique de Belfort en tant que tel. L'intersyndicale prend la responsabilité d'un combat qui va au-delà du cadre paritaire traditionnel. En espérant que cela puisse donner des idées à d'autres.* »



L'INFO MILITANTE



MICHELIN : UN PLAN DE DÉPART QUI N'OUBLIE PAS CEUX QUI RESTENT

Signé le 27 avril dernier par la CFE-CGC, l'accord majoritaire chez Michelin définit les conditions de départ de 2 300 salariés. Tout en instaurant des contreparties pour ceux qui restent.

Ils ne partaient pas tous, mais beaucoup étaient touchés : 2 300 personnes au total concernées par les réductions d'effectifs du plan de compétitivité lancé par Michelin en 2020. 2 300 salariés qui partent en retraite ou en reclassement externe. À comparer avec les 16 000 qui restent sur les fiches de paie du pneumaticien. C'est pour ces deux catégories que la CFE-CGC s'est battue.

« La force de la CFE-CGC dans cette négociation a été d'amener l'entreprise à négocier non seulement les conditions de ceux qui partent mais aussi et surtout de ceux qui restent, explique José Tarantini (en médaillon ci-dessus), délégué syndical central chez Michelin. L'accord que nous avons signé est un bon accord. Cela dit, il faut écrire en lettres très claires que nous ne pouvons pas nous satisfaire de 2 300 suppressions d'emplois. Nous sommes fiers de la négociation et de la performance de la section CFE-CGC dans ce bras de fer, mais désolés que cela se fasse dans le cadre de la destruction d'emplois en France. »

Le mot « bras de fer » n'est pas superflu. Il a fallu, au tout début de la négociation, que la CFE-CGC menace de boycotter les deux premières réunions pour amener Michelin à inscrire à l'ordre du jour un volet pour ceux qui restent. Sans parler d'un épisode de haute tension qui s'est déroulé le 26 mars dernier, quelques jours avant la dernière réunion de négociation prévue. Une journée typique de fin de « négo », durant laquelle ça passe ou ça casse. « Et là, c'était parti pour casser, raconte José Tarantini. La CFE-CGC avait dit à l'entreprise qu'elle n'était pas d'accord avec sa dernière proposition et que nous allions exprimer nos ultimes revendications. J'avoue que je me suis retrouvé un peu tout seul, ce vendredi-là, dans une réunion avec deux autres syndicats. Le soir, à 20 heures, j'ai transmis nos demandes à Sophie Balmay, la directrice des relations sociales.

Cela a dû chauffer durant le week-end mais le lundi matin, tout était accepté... Un accord obtenu un peu à l'arrache comme dans toutes les bonnes négos ! »

SALAIRES ET COMPLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION : DES AVANCÉES

Plusieurs éléments matériels sont à mettre en avant dans l'accord obtenu. Le premier concerne les salaires. L'accord va obliger l'entreprise à se caler sur les médianes de marché qui correspondent au référentiel Hays. À 98 % dès la fin de cette année et à 100 % fin 2022. Le deuxième élément matériel concerne les compléments de rémunération : Michelin s'est engagé à bonifier le plan d'épargne entreprise (PEE) et les chèques emploi service (CESU) des salariés durant la durée du plan, entre 2021 et 2023.

Enfin, la CFE-CGC a obtenu que l'employeur anticipe la renégociation de son accord télétravail qui datait de 2017 et qui devait être renégocié mi-2022. « Il s'est passé beaucoup de choses depuis un an, les conditions de télétravail sont à revoir de fond en comble, justifie José Tarantini. Nous allons donc pouvoir nous atteler à ces questions dès le second semestre 2021 : à savoir, les conditions d'accès et d'exercice du télétravail, mais aussi les compensations matérielles. »

Est-il resté un ou deux points durs ? José Tarantini répond par la négative. Est-ce qu'il aurait fallu en demander plus ? « Il ne faut pas faire d'une négociation ce qu'elle n'est pas. On ne pouvait pas tout mélanger en incluant le chantier de la réorganisation des projets tertiaires qui pose de très nombreux problèmes et que nous surveillons comme le lait sur le feu. Notre force a été d'élargir le périmètre, en toute logique et avec beaucoup de bon sens, pour mettre en avant ceux qui restent à côté de ceux qui partent. »



L'INFO MILITANTE



QUAND LE COVID FAIT TANGUER LA MARINE MARCHANDE

Il y a un an, lors du premier confinement, la CFE-CGC Marine alertait déjà sur les conditions de travail des marins. Où en sommes-nous aujourd'hui ? Entretien avec Pierre Maupoint de Vandeuil, officier de marine marchande chez Corsica Linea et président de la CFE-CGC Marine.

Quelle est la situation actuelle de la marine marchande dans le contexte de pandémie mondiale ?

Depuis janvier 2020, des centaines de milliers de marins sont pris au piège, coincés dans des bateaux bloqués dans les ports du monde entier à cause de la pandémie. La gestion de crise portait au début sur l'organisation des quarantaines, les dépassements de temps d'embarquement, l'épuisement à bord, la mise en place de plans sanitaires spécifiques et de l'activité partielle. Elle s'est faite avec un bon niveau de dialogue social entre les syndicats, l'administration et les armateurs. Nous avons dû faire le tri entre les problématiques nécessitant des interventions coordonnées des services de l'État et celles qui relevaient du dialogue social dans les entreprises concernées. Le soutien et l'accompagnement aux élus des comités sociaux et économiques (CSE) et aux délégués syndicaux ont été extrêmement denses sur des problématiques de droits sociaux totalement inédites (par exemple la gestion des quarantaines d'initiative employeur).

La crise a ensuite évolué durant l'été 2020 avec l'apparition de clusters importants, probablement en conséquence du déconfinement, et d'une fatigue des personnels contraints aux gestes barrière 24h/24 sans pouvoir rentrer chez eux. La faible reprise des liaisons internationales, comme le déphasage des États subissant tour à tour des pics épidémiques, ont fait perdurer ce déséquilibre vie privée-professionnelle vécu jusqu'à ce jour par les marins.

« Les déroutements de navires pour évacuation sanitaire sont de plus en plus courants »

Un soutien psychologique a-t-il été mis en place ? La médecine du travail est-elle particulièrement vigilante ?

Dès le début du suivi de crise avec l'administration maritime, l'intersyndicale avait demandé la mise en place d'un numéro dédié pour l'assistance psychologique. Cette « bouée de sauvetage », assurée par une psychologue spécialiste du maritime, a été très sollicitée ! Il faut imaginer le traumatisme de certains adhérents CFE-CGC partis de chez eux en novembre 2019, qui pensaient rentrer au plus tard début février pour les vacances d'hiver en famille ou entre amis, et qui ne sont rentrés qu'en juin ou juillet ! Plus généralement, les navigants français ont vu leur temps d'embarquement accru de 50 % sans compter les quarantaines, parfois dans des conditions très éprouvantes, imposées par des États peu soucieux du confort et des libertés individuelles.

Enfin, depuis quelques semaines, la problématique est désormais clairement sanitaire à bord avec une augmentation des clusters de « variants » sur les navires et une aggravation des cas. La question de la dotation en oxygène des navires, comme celle de l'accès aux soins, sont devenues de nouvelles problématiques à gérer, avec un niveau de stress extrême. Le support du centre de télémédecine dédié aux marins français est extrêmement sollicité et les déroutements de navires pour évacuation sanitaire sont de plus en plus courants.



L'INFO MILITANTE

Deux marins d'un thonier sont récemment décédés des suites du Covid. Quels sont les arguments mis en avant par la CFE-CGC pour convaincre le gouvernement de mettre en place une vaccination prioritaire pour les marins ?

Notre courrier envoyé début avril à la ministre de la Mer, Annick Girardin, a bien été entendu. Nous avons été discrets sur la communication car un feu vert est en cours de validation. Nous avons conscience des nombreux secteurs qui demandent cette priorité de vaccination, à commencer par nos collègues de l'aérien pour qui le plan vaccinal est toujours en discussion. La spécificité maritime a été reconnue comme un fait aggravant, principalement par la difficulté d'accès aux soins mais aussi pour le risque plus élevé de clusters, y compris pour des activités proches des ports.

« La crise sanitaire a mis en évidence la forte dépendance au maritime et l'importance de développer les compétences et les emplois »

La CFE-CGC participe au « Fontenoy du maritime » lancé par Annick Girardin et dont l'objectif est de « travailler sur la compétitivité du pavillon français pour renforcer la place économique et industrielle maritime française ». Le gouvernement vise la création de 500 emplois directs d'ici à 2022 et 5 000 à l'horizon 2030. Quels sont les enjeux de cette concertation ?

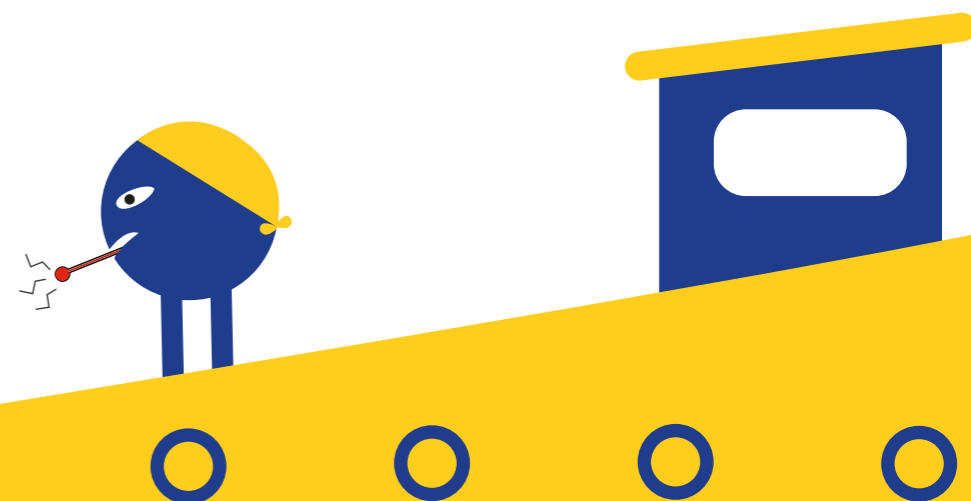
C'est le bon moment de repenser nos filières maritimes. La crise sanitaire a mis en évidence la forte dépendance au maritime et l'importance de préserver puis développer les compétences et les emplois. Le contexte permet ce travail de fond avec le ministère, avec qui la CFE-CGC Marine travaille quotidiennement. Les enjeux sociaux et environnementaux sont clairement identifiés en axes de conditionnalité des aides du plan de relance maritime. La question du dumping social en activités régulières intracommunautaires et nationales, ainsi que les enjeux de formation et d'attrait de nos professions, sont parmi nos priorités.

Malgré les difficultés traversées par les marins dans leur quotidien, la CFE-CGC Marine est en plein développement, aussi bien auprès des navigants que des personnels sédentaires. Comment l'expliquez-vous ?

Force est de constater que la méthode mise en place ces dernières années plaît largement à nos adhérents mais aussi et surtout à nos représentants de sections. Cela passe par l'utilisation des outils numériques comme LinkedIn pour le développement, et tout ce qui permet à l'information de circuler rapidement jusqu'à nos adhérents et sympathisants. Il y a aussi la disponibilité et la réactivité en support de nos représentants de sections dont l'engagement dépasse largement leurs moyens syndicaux.

Il faut noter que l'âge moyen de nos adhérents s'est considérablement rajeuni. Notre plus grande satisfaction est donc de pouvoir projeter les syndicats maritimes (sédentaires et navigants) sur le long terme et sur l'ensemble de nos branches d'activités. Enfin, je veux saluer le travail collectif des sept syndicats de la fédération CFE-CGC Transports qui, malgré des moyens humains limités, parviennent à se coordonner pour proposer des services efficaces.

Propos recueillis par Cecilia Escorza





L'INFO MILITANTE



FONDERIES DU POITOU : LA CFE-CGC MOBILISÉE

Placée en redressement judiciaire comme son homologue aluminium, l'usine fonte (280 salariés) est en quête d'un repreneur. Explications avec Serge Rioult, délégué syndical CFE-CGC du site.

Alerte rouge à Ingrandes-sur-Vienne, près de Châtelleraut (Vienne), la commune abritant les emblématiques Fonderies du Poitou et ses divers sites industriels dont l'usine fonte (production de carter cylindre pour moteurs diesel et essence) et l'usine aluminium (production de culasses). En cessation de paiement, les deux entreprises, abritant respectivement 280 et 292 salariés, ont été placées en redressement judiciaire le 23 avril dernier par le tribunal de commerce de Paris. Travaillant pour un client unique, Renault, les fonderies fonte et aluminium sont la propriété du grand groupe métallurgique britannique GFG Alliance, à la réputation sulfureuse et en grande difficulté financière depuis la récente faillite de son principal financeur, la société Greensill.

« Liberty Alvanco n'a jamais tenu ses engagements ni fixé de réelles solutions d'avenir »

« L'usine fonte, fondée en 1980 par Renault, a changé de propriétaires plusieurs fois ces dernières années, explique Serge Rioult, délégué syndical du site où la CFE-CGC pèse environ 40 % de représentativité. Lors de la reprise de la fonderie en 2019 par Liberty Alvanco, filiale de GFG Alliance, il était prévu d'investir un million d'euros afin de diversifier la production pour fabriquer d'autres pièces que les carters, en perte de vitesse avec la crise du diesel. Malheureusement, comme pour ses autres sites industriels français (le site d'aluminium à Dunkerque, l'usine de rails d'Hayange...), GFG n'a jamais tenu ses engagements ni fixé de réelles solutions d'avenir. Là-dessus, la crise du Covid-19 a catalysé les difficultés de l'entreprise jusqu'à l'annonce, fin 2020, d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) que nous avons négocié et dont nous demandons la garantie du financement et de son application pour les salariés en termes de reclassement, de formation, etc. »

Le dossier est remonté jusqu'au sommet de l'État. Récemment, une délégation intersyndicale (CFE-CGC et CGT) a été reçue à Bercy à l'initiative de l'usine Aluminium. « Le but était de présenter un dossier monté par l'ensemble des employés de l'entreprise et porté par les élus sur les besoins pour les véhicules de demain », explique Emeric Lorceau, délégué syndical CFE-CGC de l'usine aluminium. Le ministre de l'Économie, Bruno Le Maire, a ensuite annoncé, le 26 avril, un fonds de 50 millions d'euros pour accompagner la reconversion des salariés du secteur automobile, dont les fonderies en grande difficulté. Les modalités du plan doivent être discutées avec les partenaires sociaux et les régions. « Nous nous méfions des effets d'annonce, indique Serge Rioult. Pour la CFE-CGC, l'argent doit être utilisé pour une reconversion du site avec de véritables ambitions affichées pour les activités de fonderie en France. »

PRIORITÉ À UN PROJET DE REPRISE DU SITE

En parallèle, l'administrateur judiciaire va débuter la recherche de repreneurs pour les deux fonderies fonte et aluminium. Pour la fonte, ce travail avait débuté dans le cadre du PSE en vue de la fermeture de l'usine, suspendue depuis la mise en redressement judiciaire. Conformément à la loi Florange, un cabinet d'expert a été mandaté pour discuter auprès de potentiels repreneurs. « Concernant l'usine de fonte, qui était menacée de fermeture au 11 juin prochain, il y aurait des contacts avec quatre repreneurs : deux Français, un Européen et un dernier, probablement asiatique, détaille Serge Rioult. Un point sera fait le 8 juin avec le tribunal. La CFE-CGC a fait valoir au gouvernement qu'il fallait s'assurer d'un repreneur sérieux pour ne pas revivre dans un an ou deux la même situation. Sans repreneur, l'usine serait condamnée alors que nous sommes tout à fait capables de la transformer pour faire autre chose. »



L'INFO MILITANTE

HANDICAP : UN ACCORD DE RÉFÉRENCE CHEZ ADECCO

À l'origine de l'essentiel de son contenu, la CFE-CGC du leader de l'intérim en France vient de parapher un accord handicap bien ficelé et bien financé.

Mission accomplie : le 17 mars dernier, la CFE-CGC, en la personne de sa représentante Fanny Carayon, déléguée syndicale centrale, a signé l'accord handicap chez Adecco. Nom exact : « Accord d'entreprise en faveur de l'intégration et du maintien dans l'emploi de salariés en situation de handicap ». Co-signataires : la DRH Sophie Postic et trois autres syndicats (CFDT, FO et UNSA). Budget : 1,2 million d'euros sur trois ans, entre 2021 et 2023. Durant deux mois de négociations sans accrocs notables, la CFE-CGC a été force de proposition.

« Nous sommes à l'origine de plusieurs dispositions phares de ce texte, revendique Arnaud de Brienne (en photo ci-dessus), le délégué syndical central adjoint de la CFE-CGC dans le groupe. Sans qu'il y ait de problématique particulière du handicap chez Adecco, étant donné que nos salariés exercent des métiers à 100 % tertiaires, nous avons le sentiment que ce sujet avait été un peu laissé de côté. Et nous avons beaucoup œuvré pour trouver des solutions que l'entreprise puisse mettre en place de façon éthique. »

DES ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'EMPLOI DE PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Sur toute la durée de l'accord, Adecco s'engage à recruter 39 salariés en situation de handicap en CDD, en proposant a minima, dans 50 % des cas, des contrats de 6 mois et en transformant a minima 30 % des CDD en CDI. L'entreprise s'engage aussi à intégrer 45 alternants en situation de handicap, à raison de 15 par an, et à transformer a minima 30 % de leurs contrats en CDI à la fin de l'alternance. L'objectif est d'atteindre, en 2023, un taux d'emploi direct de 4 % de collaborateurs en situation de handicap sur un effectif d'environ 3 300 salariés permanents en France.

Pour veiller au grain, une commission de suivi paritaire est instaurée. Elle pourra accueillir ponctuellement des invités (responsables de directions opérationnelles ou supports, salariés, partenaires) en fonction des sujets à porter. Elle se réunira fin 2021 pour effectuer un premier bilan général. Des indicateurs de suivi de l'accord par types d'actions sont définis et listés. À noter : la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Direccte), à qui l'accord a été soumis, l'a salué de trois mots chaleureux - « feedback très favorable » - au début de son courriel de validation.

Juste après celui sur le handicap, un accord de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) a été signé majoritairement chez Adecco. En revanche, celui sur le télétravail a capoté. « Nous ne l'avons pas signé, explique Arnaud de Brienne, en raison d'une pierre d'achoppement avec le refus d'indemnisation des coûts et les faux frais liés au télétravail (électricité, ordinateur tournant toute la journée, chauffage, sacrifice de mètres carrés sur le lieu de vie...). Autant de dépenses induites que l'entreprise transfère sur les salariés et qu'elle économise pour sa part, comme le montre actuellement la suppression par Adecco de deux étages de bureaux à La Défense (Hauts-de-Seine). »





ENTRETIEN

« GARANTIR NOTRE SOUVERAINETÉ NUMÉRIQUE »

Autonomie technologique nationale, protection des données personnelles et dialogue social, hausse des cyberattaques en entreprise, régulation des systèmes d'intelligence artificielle... Délégué national au numérique, Nicolas Blanc livre les analyses de la CFE-CGC.

La CFE-CGC a récemment été auditionnée à l'Assemblée nationale dans le cadre d'une mission d'information sur le thème « Bâtir et promouvoir une souveraineté numérique nationale et européenne ». Quels en sont les enjeux ?

La pandémie de Covid-19 a montré la vulnérabilité de l'Europe et de la France dans le secteur clé de la santé. S'agissant du numérique, on a pu voir notre forte dépendance aux outils et plateformes américains. Les objectifs de cette mission parlementaire sont de redéfinir des moyens afin de trouver, à terme, une autonomie dans le domaine technologique en France et en Europe. Il faut imaginer le numérique comme un nouveau territoire à conquérir. Comme tout territoire, celui-ci doit être administré et sécurisé par l'État. Cela se traduit, au niveau du numérique, par la gestion et la sécurisation des infrastructures, des outils et des données des citoyens. Être « souverain », c'est donc être autonome en ayant la pleine capacité de ses choix technologiques et ainsi éviter d'être dépendant des produits Google ou Microsoft. Enfin, garantir notre souveraineté numérique, c'est assurer la pérennité de notre développement économique actuel, donc des emplois qui en dépendent, comme par exemple pour la filière de la 5G.

Quels sont les points de vigilance mis en avant par la CFE-CGC ?

Nous sommes partis d'un diagnostic objectif de nos forces et de nos faiblesses avant de faire des préconisations aux députés. La France possède aujourd'hui de nombreux atouts : les compétences de nos ingénieurs sont reconnues et nous avons des entreprises de taille

suffisante pour devenir de futures licornes. Autre exemple : nous possédons un patrimoine de données de santé très riche et très structuré qui attire les convoitises étrangères... Par ailleurs, l'Europe a réussi à imposer un Règlement général de la protection des données (RGPD), devenu un étalon mondial. Comme point faible, on peut notamment citer la non exemplarité de l'État sur certains projets comme le Health Data Hub, qui héberge des données de santé françaises sur Azure, le cloud de Microsoft !

Les propositions de la CFE-CGC tournent autour de la mise en place d'un État stratège dans ce domaine. Celui-ci doit montrer l'exemple, mobiliser les commandes de l'État et l'investissement public vers nos entreprises, s'inscrire dans une souveraineté européenne et garantir la sécurité des données des citoyens. Il ne faut pas se fermer au reste du monde, mais mettre en place des règles qui assurent un équilibre et une saine concurrence pour nos entreprises.

À la traîne face à l'hégémonie des GAFAM, comment la France et l'Europe peuvent-elles combler leur retard ?

Il y a deux stratégies dans l'innovation. La première, c'est l'innovation dite de rattrapage, où l'on investit afin de combler un retard significatif. C'est la plus complexe à gérer et à financer car les écarts peuvent continuer à s'accroître sans fin. On le voit avec le Cloud : environ 90 % de nos données sont hébergées par des fournisseurs américains sans espoir de les concurrencer sur ce terrain...



ENTRETIEN

La seconde stratégie d'innovation, dite de rupture, permet quant à elle de financer les technologies de demain. Je pense à la 6G, l'intelligence artificielle ou le calcul quantique. Ces grands plans d'investissement doivent se faire au niveau de l'Europe et c'est ce qui est prévu par la mise en place d'un Conseil européen de l'innovation, doté de dix milliards d'euros sur la période 2021-2027. C'est une course : la Chine a déjà déposé 35 % des brevets mondiaux autour de la technologie 6G, se plaçant devant les États-Unis et l'Europe...

« Former nos militants sur la protection des données personnelles »

Trois ans après l'entrée en vigueur du RGPD dans les entreprises, quelle doit-être l'approche du comité social et économique et des élus du personnel ?

Les prérogatives du CSE et de ses élus sont celles qu'ils s'attribuent en fonction de leur compétence. Il faut donc former nos militants afin d'être pertinents sur ces sujets complexes. [La Charte éthique et numérique RH de la CFE-CGC](#), élaborée avec le Lab RH, était un premier niveau pour sensibiliser aux enjeux de la donnée dans l'entreprise. Nous avons ensuite, à destination de nos adhérents et militants, publié deux fiches sur la protection des données personnelles pour se poser les bonnes questions dans l'entreprise. Deux fiches complémentaires seront prochainement disponibles pour accompagner les élus lors des consultations d'introduction de nouvelles technologies. Il faut s'en servir, ce sont des outils performants !

Comment répondre aux enjeux de protection des données personnelles associés aux technologies de reconnaissance faciale et de traitement de données biométriques, de plus en plus utilisées ?

Il faut y répondre de manière forte par l'interdiction de ces outils tant que nous ne sommes pas capables d'en garantir une utilisation respectueuse

de nos valeurs démocratiques. Un moratoire est la première chose à faire, comme l'a demandé en juin 2020 le CEPD, l'autorité des CNIL européennes, afin d'évaluer et de mesurer les risques de ces technologies intrusives sur l'espace public. Aujourd'hui, l'instance préconise une interdiction des technologies d'identification biométrique à distance, car leur utilisation présente « d'extrêmes et hauts risques d'une intrusion profonde et non démocratique dans la vie privée des individus ». Je rejoins leurs conclusions.

« Développer une vraie culture de la cybersécurité dans les entreprises »

Les entreprises françaises sont de plus en plus touchées par les cyberattaques. Comment s'en prémunir ?

On voit se développer des rançongiciels qui sont un chantage à la data. Les collectivités locales et les hôpitaux en sont des cibles privilégiées, mais aussi les entreprises qui tentent de rester plus discrètes pour une question d'image. Ces logiciels malveillants sont une réalité avec laquelle nous devons composer. Il faut donc développer une vraie culture de la cybersécurité dans les entreprises, car la sécurité est l'affaire de tous. Par quels moyens ? Sensibiliser les salariés à une politique de mot de passe et de confidentialité, former les décideurs à gérer une attaque et faire monter en compétence les équipes informatiques. Cela doit devenir la priorité des entreprises.

Depuis deux ans, le gouvernement français développe une stratégie nationale pour développer la blockchain, une technologie de stockage et de transmission d'informations. Quelle analyse en faites-vous ?

On connaît surtout la technologie blockchain comme l'architecture informatique sur laquelle repose la monnaie virtuelle Bitcoin. Il y a plein d'autres applications possibles, par exemple la certification de contrat B2B ou de la propriété intellectuelle... C'est une technologie puissante,



ENTRETIEN

fiable, mais qui pose des questions en termes environnementaux car trop énergivore. La stratégie nationale lancée depuis 2019 a pour but de créer une vraie filière industrielle, fondée sur un écosystème guidé par la direction générale des entreprises. La régulation est complexe car elle dépend de cas d'usages très hétérogènes...

Quid de la Plateforme des données de santé (PDS), instaurée par le législateur afin de favoriser la recherche ?

Pour dire cela simplement, mutualiser les données de santé des citoyens à des fins de recherche est important, mais cela doit s'appuyer sur des principes forts et intangibles en termes de souveraineté des données. Faire reposer l'ensemble sur une infrastructure Microsoft est facile et rapide pour la mise en place, mais incompatible avec une vraie vision politique sur ces enjeux. La CFE-CGC s'en est émue à l'Assemblée nationale, appelant de nos vœux un réveil rapide de l'État.

Outre les enjeux de compétitivité industrielle, dans quelle mesure le déploiement de la 5G comporte-t-il des risques en matière de sécurité des données ?

La véritable 5G, dite autonome, ne sera opérationnelle en France qu'à l'horizon 2025. C'est surtout dans cette perspective que les risques sont importants et les conséquences potentiellement graves. En effet, cette technologie permettra de virtualiser l'ensemble du réseau télécom physique alors qu'il s'appuie aujourd'hui sur des logiciels issus de l'open source ou du propriétaire. Il n'y a pas encore de normes ou de régulation même si l'Union européenne y travaille afin d'homogénéiser les pratiques.

« Ne pas nous retrouver managés par des robots... »

La Commission européenne a présenté, le 21 avril dernier, un projet de réglementation des systèmes d'intelligence artificielle (IA). Qu'en pensez-vous ?

C'est une bonne chose. C'est la troisième voie européenne, un modèle pour une intelligence artificielle basée sur la confiance, qui se différencie du modèle mercantile américain ou étatique chinois. Les usages de l'IA sont encadrés en fonction de leur niveau de risque et, de cela, découle un certain nombre d'obligations pour les responsables de ces systèmes algorithmiques. Plusieurs applications de l'IA ont été considérées comme à bannir car inacceptables, dont la reconnaissance faciale dans l'espace public. Toutes les applications qui concernent le travail ont été identifiées comme étant à haut risque, c'est-à-dire avec des obligations strictes pour leurs créateurs. Ils devront, s'ils souhaitent vendre leurs applications, donner des informations claires et adéquates à l'intention de l'utilisateur ; permettre un contrôle humain approprié pour réduire au minimum les risques ; définir un niveau élevé de robustesse, de sécurité et d'exactitude.

En revanche, tout est fondé sur du déclaratif et de l'autoévaluation, et nous avons peur d'une minimisation des risques par leurs propriétaires sur l'impact réel pour les salariés. En ne voulant pas brider l'innovation, l'Europe propose un texte qui, à l'instar du RGPD, responsabilise les créateurs d'outils mais qui ne donne pas les moyens de vérifier la documentation produite. C'est un point de vigilance important et nous allons continuer à militer, afin de ne pas nous retrouver managés par des robots...

Propos recueillis par Mathieu Bahuet



CONFÉRENCE SUR L'AVENIR DE L'EUROPE : UNE LARGE CONSULTATION CITOYENNE POUR DÉFINIR L'EUROPE DE DEMAIN

Lancée symboliquement le 9 mai dernier, la Conférence vise à associer les citoyens pour leur permettre, via une plateforme numérique, de s'exprimer sur le projet européen.

Initialement prévue en mai 2020 puis reportée en raison de la crise sanitaire, la Conférence sur l'avenir de l'Europe, en projet depuis deux ans, a officiellement été lancée le 9 mai à Strasbourg, à l'occasion de la fête de l'Europe. La signature, le 10 mars dernier, d'une déclaration commune entre les institutions européennes a précisé le fonctionnement de cette large consultation citoyenne. À cette occasion, Ursula von der Leyen pour la Commission, David Sassoli pour le Parlement, et Antonio Costa, Premier ministre portugais dont le pays assure actuellement la présidence tournante du Conseil de l'Union européenne (UE), ont affirmé d'une même voix l'ambition de la Conférence, à savoir donner aux citoyens européens « leur mot à dire sur ce qu'ils attendent de l'UE et un rôle accru pour façonner les politiques et ambitions futures de l'UE ».

UNE INITIATIVE PLACÉE SOUS LA PRÉSIDENTE CONJOINTE DES TROIS INSTITUTIONS

Après de longues discussions, il a finalement été décidé de placer la Conférence sur l'avenir de l'Europe sous l'autorité des trois institutions : le Parlement européen, le Conseil de l'Union européenne et la Commission européenne. Cette présidence conjointe sera assistée d'un comité exécutif composé de neuf membres (trois par institution) et de quatre observateurs. L'instance a tenu sa première réunion le 24 mars dernier.

Par ailleurs, des panels représentatifs de citoyens européens (origine géographique, sexe, âge, milieu socio-économique, niveau d'éducation) seront constitués : ils débattront de différents thèmes et présenteront leurs propositions. Enfin, une assemblée plénière réunira les membres des institutions et organes européens, dont le Comité des régions et le Comité économique et social européen, ainsi que des parlementaires nationaux. Les séances plénières doivent veiller à ce que les recommandations formulées par les panels de citoyens nationaux et européens, regroupées

par thèmes, fassent l'objet d'un débat dont l'issue n'est pas déterminée à l'avance et dont le champ d'application n'est pas limité à des domaines d'action prédéfinis. Le conseil exécutif établira et publiera les conclusions de l'assemblée plénière de la Conférence.

UNE PLATEFORME NUMÉRIQUE D'EXPRESSION POUR LES CITOYENS

L'outil privilégié dans le cadre de la Conférence est une plateforme numérique multilingue (futureu.europa.eu), mise en ligne le 19 avril et permettant à tous les citoyens européens de s'exprimer et de partager les contributions. Pour faciliter les interactions citoyens, une traduction automatique des contributions a été conçue. Cet outil répertorie également les événements organisés aux niveaux local, régional, national et européen. En effet, pendant plusieurs mois, des débats, conférences et divers événements sur l'avenir de l'Europe seront organisés dans tous les États membres de l'UE. Malgré la situation sanitaire, les institutions européennes espèrent qu'une partie pourra se tenir avec du public.

Les propositions mises en ligne sur la plateforme constitueront le point de départ des discussions des panels de citoyens ainsi que des séances plénières, qui devront à leur tour émettre des orientations pour l'avenir de l'Union européenne.

DES THÈMES NON LIMITÉS AUX COMPÉTENCES EXCLUSIVES DE L'UNION EUROPÉENNE

La plateforme fonctionne par thématique. Neuf thèmes sont prévus : changement climatique et environnement ; santé ; économie, justice sociale et emploi ; place de l'UE dans le monde ; valeurs, État de droit et sécurité ; transformation numérique ; démocratie européenne ; migration ; éducation, culture, jeunesse et sport.



Évidemment, les compétences de l'UE restent circonscrites par les traités, ce qui constitue une limite considérable à l'exercice sur certaines thématiques qui demeurent dans le champ de compétence des États membres. Notons toutefois un signe encourageant puisque le président du Parlement européen a fait savoir qu'une réforme des traités ne devait pas être écartée si elle se révélait nécessaire. Une position ambitieuse qui ne semble néanmoins pas partagée par l'ensemble des États membres, certains ayant fait savoir, lors du Conseil des affaires européennes du 23 mars dernier, qu'ils ne souhaitaient pas que la Conférence crée des obligations légales.

UNE RÉPONSE AU DÉFICIT DÉMOCRATIQUE DE L'UE ?

Cette consultation intervient dans un contexte de défiance vis-à-vis des institutions et de l'orientation des politiques publiques. La Conférence sur l'avenir de l'Europe engage ainsi un processus démocratique ouvert, dont l'objectif est de redéfinir les priorités de la construction européenne. Selon les résultats d'un sondage Eurobaromètre publié le 9 mars ([consultable ici](#)), 76 % des sondés affirment que cette Conférence est un « progrès significatif pour la démocratie en Europe », et 51 % estiment qu'ils pourraient s'impliquer dans ce projet.

LA CFE-CGC FORCE DE PROPOSITION POUR CONSTRUIRE L'EUROPE DE DEMAIN

La CFE-CGC salue cette démarche et portera sa vision auprès des institutions européennes et nationales. Au sortir de la crise sanitaire, économique et sociale dont la portée n'est malheureusement pas encore mesurable, la CFE-CGC estime fondamental de rappeler que le social et l'économie sont les deux faces d'une même pièce. C'est pourquoi figurera notamment, parmi nos propositions, le renforcement du volet social de l'UE.

Les conclusions de la Conférence sont attendus au printemps 2022, alors que la France assurera la présidence tournante du Conseil de l'Union européenne (janvier-juin 2022). Cette présidence interviendra dans un contexte national particulier, en pleine campagne présidentielle.



**Anticipons
dès aujourd'hui
pour préparer
l'avenir**

**La Macif vous
accompagne
pour préparer
vos projets
de demain**

**Préparer l'arrivée d'un enfant, financer
des études, penser à la retraite...**

La Macif vous accompagne dans vos projets de vie en vous conseillant et en vous proposant un ensemble de solutions d'Épargne assurance-vie et de Prévoyance solidaires de vos besoins.

**Découvrez toutes nos offres et services
en agence ou sur macif.fr**





VERS UN ACCORD INTERNATIONAL SUR LA TAXATION MINIMUM DES ENTREPRISES ?

Alors que les États-Unis proposent une réforme de la fiscalité internationale des entreprises, les questions autour d'un impôt mondial minimal sur les sociétés et d'une taxation des géants du numérique reviennent sur la table. Les obstacles sont toutefois nombreux.

LES ÉTATS-UNIS RELANCENT LA QUESTION D'UNE TAXATION MINIMALE MONDIALE

C'est une annonce qui reste encore à détailler mais l'administration Biden, à travers son secrétaire au Trésor, Janet Yellen, s'est exprimée en faveur d'une taxation minimale à l'échelle internationale pour toutes les multinationales. L'idée n'est pas nouvelle et un projet dit de taxe GAFA, au niveau européen, avait été amorcé il y a deux ans. Las, ce projet s'était heurté à la réticence de l'administration Trump qui avait menacé, en réaction, de mettre en place des mesures de rétorsions commerciales sur l'industrie automobile, tuant ainsi dans l'œuf toute idée d'une taxe commune.

Par ailleurs, les positions exprimées par Donald Trump avaient aussi mis un frein au projet d'une taxation minimale au niveau mondial. L'OCDE mène en effet depuis des années un travail de fond pour permettre l'élaboration d'une norme commune en matière d'imposition des entreprises multinationales, à travers la convention multilatérale pour la mise en œuvre des mesures relatives aux conventions fiscales pour prévenir l'érosion de la base d'imposition et le transfert de bénéfices (« BEPS »).

Cette prise de position de l'administration Biden montre donc que les États-Unis ont évolué sur cette question, revenant à une logique plus multilatérale concernant la fiscalité des entreprises. Fort d'une dynamique positive, ce projet relance les chances d'obtenir un accord international.

TAXATION DES MULTINATIONALES : UN ENJEU MAJEUR

L'annonce américaine est aussi une prise de conscience qu'en matière de fiscalité, les choses doivent profondément changer. Les États sont en effet confrontés à une érosion de leurs recettes fiscales. Dans un contexte

de dégradation des finances publiques, la taxation des multinationales apparaît comme un des moyens de financer les plans de relance. L'ONG Tax Justice Network estime ainsi à plus de 425 milliards de dollars par an le coût des abus fiscaux des multinationales. L'enjeu est donc de mieux taxer celles qui utilisent leurs filiales étrangères via un système de prix de transfert pour minimiser leur taux réel d'imposition. Une problématique qui touche plus particulièrement les acteurs du numérique.

Le développement de l'économie du numérique, favorisé par la mondialisation et la dématérialisation des services, a en effet permis l'émergence de géants transnationaux à l'image des GAFAM (Google, Apple, Facebook, Amazon et Microsoft) et des BATX (Baidu, Alibaba, Tencent, Xiaomi), lesquels se caractérisent par la faiblesse de leur taux d'imposition comparativement aux bénéfices générés. Jouant sur leur spécificité - ne pas avoir d'établissement physique stable dans certains pays du fait de leur activité - ces sociétés s'installent fiscalement dans des pays où les taux d'impositions sont les plus faibles. À la différence de beaucoup d'entreprises, elles ne payent pas d'impôt directement là où elles engrangent des bénéfices, mais là où elles ont localisé leurs bureaux.

Ces mécanismes génèrent d'importantes baisses de recettes fiscales. Rien que pour la France, cet évitement fiscal est évalué entre 13 et 18 milliards d'euros chaque année ! L'incapacité des États à appréhender l'ensemble de la valeur ajoutée au sein de leur territoire est particulièrement problématique : en plus de détériorer les finances publiques, elle conduit à reporter la charge fiscale sur le travail et la consommation. Et donc sur les salariés. L'annonce américaine s'inscrit donc dans une volonté, commune à de nombreux États, de rendre leur système fiscal plus efficace économiquement et plus juste socialement.



UN PROJET AMÉRICAIN AMBITIEUX

Concernant la fiscalité des multinationales, l'OCDE préconise notamment de réaffecter une partie des profits enregistrés dans les paradis fiscaux aux pays où l'entreprise a vraiment réalisé son chiffre d'affaires (cette mesure concerne les activités numériques des entreprises de plus de 750 millions d'euros de CA, soit environ 2 300 firmes). Autre proposition : un seuil minimal mondial d'imposition autour de 12-13 %.

Le projet américain est à cet égard plus ambitieux afin de dépasser le seul cadre des entreprises du numérique en élargissant la mesure à toutes les grandes entreprises (même si les États-Unis préfèrent se concentrer sur un nombre plus restreint d'entreprises car, pour eux, les comportements d'optimisation fiscale se concentrent sur les plus grosses entreprises) et surtout en fixant un taux minimum d'imposition des profits à l'étranger de 21 %. En outre, les États-Unis veulent appliquer ce taux pays par pays et non plus en moyenne, ce qui a pour avantage d'éviter que des entreprises optimisent leur taxation en jouant sur les disparités entre les pays.

LES POSITIONS EUROPÉENNE ET FRANÇAISE

À défaut d'harmonisation et de convergence fiscale, les pays membres de l'Union européenne (UE) ont tous des fiscalités différentes. Les taux d'imposition sur les sociétés varient : 9 % en Hongrie, 12 % en Irlande et jusqu'à 32 % en France ! Cette hétérogénéité fiscale fait le jeu des multinationales puisque des pays tels que l'Irlande ou les Pays-Bas mettent en place une véritable stratégie fiscale afin d'attirer les entreprises, notamment les GAFAM.

Depuis 2016, la Commission européenne tente de faire adopter un impôt minimum sur les sociétés en Europe mais le pouvoir d'imposition relevant encore largement de la compétence des États membres, sa capacité d'action est très vite limitée. Certains États profitent allégrement

du système et bloquent toute initiative d'uniformisation de la fiscalité européenne car en la matière, l'unanimité est requise. L'idée d'une taxation commune mettrait pourtant fin à cette course à la fiscalité la plus faible qui s'est instaurée dans l'UE.

Pour le moment, la réaction à l'annonce américaine doit donc s'analyser au sein des États. L'Allemagne et la France se sont rapidement exprimées en faveur de cette initiative, à la condition que cette taxe englobe les acteurs du numérique. Dans ce domaine, la France est particulièrement en avance puisqu'elle a déjà mis en place, de manière unilatérale, une taxe de 3 % sur les produits encaissés par les entreprises du secteur numérique, laquelle a rapporté près de 350 millions d'euros en 2020.

UNE MESURE ENCORE LOIN D'ÊTRE ADOPTÉE

Le projet américain est loin d'être adopté. La volonté de l'administration Biden de tendre vers un système fiscal commun est un bon début mais le débat aux États-Unis sur ce projet de loi risque d'être très intense et les compromis pour obtenir une majorité au sein du Congrès risquent de limiter l'ambition initiale. De même, les négociations menées au sein du G20 et dans le cadre de l'OCDE risquent probablement d'aboutir à la mise en place d'un taux réel d'imposition minimal plus faible. Quoi qu'il en soit, un accord multilatéral sur cette question ne pourra pas se faire, dans le meilleur des cas, avant cet automne.





APPLICATION DES OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE : LA FRANCE AU MILIEU DU GUÉ

Affichant jusqu'ici des avancées timides et inégales sur la trajectoire fixée par l'Agenda 2030 des Nations unies, la France doit profiter des plans de relance face à la crise pour progresser sur le sujet.

Adoptés en septembre 2015 par 193 pays lors de l'Assemblée générale des Nations unies puis entrés en vigueur en janvier 2016, les 17 Objectifs de développement durable (ODD) ou Agenda 2030 – qui s'accompagnent de 169 cibles précises – font suite aux 8 Objectifs du millénaire pour le développement qui couvraient la période 2000-2015. Plus nombreux, les ODD fixent l'objectif d'éradiquer la pauvreté et la faim, de garantir une éducation pour tous, de promouvoir l'égalité entre les sexes et d'offrir santé et bien-être. La question des droits de l'homme et des droits fondamentaux des personnes, mais aussi celle des travailleurs, sont également centrales de par la dense ramification des ODD dans de nombreux domaines.

La France se prête chaque année à un point d'étape à l'occasion du Forum politique de haut niveau (FPHN) pour le développement durable, l'évènement phare des Nations unies pour le suivi, à l'échelle globale, de la mise en œuvre de l'Agenda 2030. Ce document rend compte de la stratégie adoptée pour atteindre ces objectifs et des progrès réalisés. Le dernier point d'étape diffusé par la France date de juillet 2019 malgré la tenue, en juillet 2020, d'un FPHN particulier du fait de la crise du Covid-19.

ACCOMPLISSEMENT DES ODD : UN PREMIER BILAN FRANÇAIS CONTRASTÉ

Depuis plusieurs années, la France précise que ses efforts se concentrent sur le passage d'une stratégie en silos, avec des plans d'action autonomes pour chaque ODD, à une stratégie holistique qui englobe plusieurs ODD. Dans ses déclarations préliminaires qui ont ouvert le point d'étape 2019, Brune Poirson, alors secrétaire d'État auprès du ministre de la Transition écologique et solidaire jusqu'en juillet 2020, indiquait que cette stratégie impulsée avait vocation à imprégner l'ensemble des politiques publiques engagées par l'Etat.

La France est d'ailleurs plutôt bien classée à l'échelle européenne (9^e sur 25) quant à ses chances d'atteindre ces ODD, selon le rapport 2020 du Réseau de solutions pour le développement durable des Nations unies (SDSN) et de l'Institut pour la politique environnementale européenne (IIEEP). Ce rapport corrobore le point d'étape 2019 et les indicateurs de suivi de l'INSEE, à savoir que la France fait des avancées timides mais inégales selon les ODD concernés. Ainsi, elle serait susceptible d'atteindre uniquement l'ODD 1 (pas de pauvreté) et en bonne voie pour respecter les ODD 8 (travail décent) et 11 (ville durable). En revanche, la tendance est mauvaise pour les ODD 2 (zéro faim), 12 (consommation et production responsable) et 15 (vie terrestre).

AGENDA 2030 ET REPRISE POST-COVID-19 : D'UNE PIERRE DEUX COUPS ?

Le rapport du SDSN et de l'IIEEP souligne que, même avant la pandémie, aucun pays européen n'était sur la voie d'atteindre les 17 ODD d'ici à 2030 mais que, paradoxalement, les différents plans de relance des pays européens devraient faire progresser les ODD. La crise a notamment eu pour effet premier de mettre en lumière la défaillance des systèmes de santé, l'impact des activités humaines sur l'environnement et la précarisation du marché du travail. Face à cela, les États ont été contraints de réagir en misant sur l'investissement public, jurant ainsi avec l'austérité habituelle.

L'ensemble des domaines impactés par la pandémie renvoient à des ODD. La place centrale occupée depuis le début de la crise par les investissements publics devrait être maintenue lors de la reprise afin que celle-ci respecte et contribue à atteindre les ODD.



Suivant cette logique, le sursaut pourrait également être bénéfique pour les dix principes relatifs au respect des droits humains, aux normes internationales du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption qui sous-tendent l'action du Global Compact. La pandémie a en particulier révélé un engouement renouvelé pour le dialogue social (consacré par le principe n°3) qui a joué un rôle clef dans l'élaboration des plans d'action face à la crise. Cet engouement doit pouvoir se pérenniser et constituer, là aussi, un soutien à l'accomplissement des ODD.

Cette gestion d'une sortie de pandémie coïncide également avec l'Année internationale de l'élimination du travail des enfants et avec la campagne de l'OIT « 50 for freedom », à travers laquelle 50 pays ont ratifié le protocole de l'OIT n°29 contre le travail forcé. L'élimination du travail des enfants correspond à l'objectif 8.7 des ODD, qui fait l'objet d'un programme « Alliance 8.7 » au sein duquel la France est particulièrement active et dont elle souhaite devenir « pays pionnier ». La pandémie ayant contraint des centaines de milliers d'enfants à repartir sur le chemin du travail forcé, leurs parents ayant subitement perdu leur travail, cette Alliance est plus que jamais d'actualité.

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

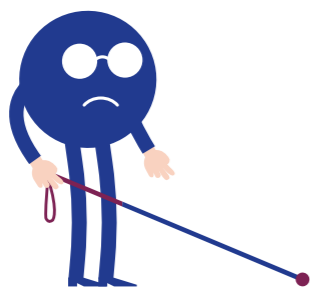
Maxime Legrand

Délégué national
maxime.legrand@cfecgc.fr

Service Europe et international

Sonia Arbaoui
Francesca Breuil
Ana Cuesta
Louis Delbos





Handicap au travail : le contre-coup de la crise

« Un an après le début de la crise du Covid-19 : quelle est la situation des personnes handicapées ? » : tel est le thème de l'enquête réalisée par l'IFOP à l'initiative de l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph). Ses résultats montrent un niveau très fort d'implication et de préoccupation. Après ceux de mai, de juin et de septembre 2020, ce quatrième suivi longitudinal a en effet enregistré un niveau record de participation avec près de 8 000 sondés, deux fois plus que lors des trois précédents. Cela traduit la volonté des personnes en situation de handicap de s'exprimer et de partager leur vécu.

Sur le fond, les difficultés liées à l'isolement et la volonté de retrouver un collectif sont manifestes. Seuls 14 % des sondés estiment que la crise a plutôt renforcé leur place au sein de leur équipe et de leur entreprise, pour 44 % qui trouvent qu'elle a contribué à les isoler davantage. Tout mis bout à bout, ils ne sont plus que 53 % à souhaiter le développement massif du télétravail contre 62 % en juin 2020 et 65 % en septembre dernier. 77 % ressentent des sentiments d'anxiété et 66 % de dépression depuis le début de la crise du Coronavirus, deux indicateurs en hausse de l'ordre de 10 points par rapport à septembre 2020. Enfin, 47 % disent que leur état de santé mentale s'est dégradé depuis le début de la pandémie, contre 32 % en septembre.

« Cette consultation souligne l'isolement important ressenti par les personnes en situation de handicap, analyse Christophe Roth, délégué national CFE-CGC à l'égalité des chances et à la santé au travail. Elle confirme l'impact négatif de la situation tout comme l'importance des aides et appuis apportés et à poursuivre par les pouvoirs publics et par l'Agefiph. »



Interviews réalisées par l'IFOP par questionnaire auto-administré en ligne à l'initiative de l'Agefiph, du 6 au 16 avril 2021.



TENDANCES



Emploi des cadres : l'Apec déconfiner la sinistrose !

Pour une fois que des nouvelles relativement positives surviennent, ne boudons pas notre plaisir. Dans sa dernière enquête de conjoncture, l'Apec relève que la chute des embauches de cadres a été « moins vertigineuse que les prévisions de l'automne ne le laissent craindre : 228 700 recrutements cadres en 2020, en baisse d'environ 20 % par rapport à 2019. Une baisse somme toute comparable aux grandes crises du passé. »

Certes, il y a tout de même une baisse, mais on constate un « rebond réel », quoique « modéré ». « La tendance est positive, juge l'Apec, tirée par les secteurs et les métiers habituellement moteurs de l'emploi cadre : informatique (+16 % de recrutements en 2021 par rapport à 2020), juridique, comptabilité, conseil et gestion des entreprises (+14 %), ingénierie-R&D (+13 %). Plus globalement, les services représentent le plus grand pourvoyeur d'emploi cadre avec 74 % des embauches prévues en 2021. Même si des secteurs et des régions restent à la peine : l'hôtellerie-restauration, l'automobile-aéronautique, les matériels de transport, la Bourgogne-Franche Comté, le Grand-Est, la Normandie, avec leurs bassins d'emploi industriels.

Le gros bémol est à chercher du côté des jeunes diplômés. Selon l'Apec, seuls 69 % des Bac+5 et plus de la promotion 2019 se déclarent en emploi 12 mois après l'obtention de leur diplôme, contre 85 % pour la promotion précédente, soit 16 points d'écart. Pire encore, seuls 59 % des embauchés ont un contrat à durée indéterminée, en diminution de 10 points en un an. Les conditions salariales se dégradent également puisque la rémunération annuelle médiane s'élève désormais à 31 000 euros bruts par an, contre 32 000 euros l'année dernière.



Enquête annuelle menée auprès de 8 000 entreprises et 1 500 jeunes diplômés, et une enquête en ligne auprès de 2 000 cadres (Apec, mai 2021).



BULLES TWITTER



CFE-CGC @CFE-CGC - 27 AVRIL 2021

La réforme de l'assurance chômage est "scandaleuse, inadmissible, impensable, finalement destructrice. Elle s'attaque aux salariés les plus précaires, mais aussi aux #cadres à travers la mesure de dégressivité. C'est détestable." @fhommeril
<https://urlz.fr/fBat>



CFE-CGC @CFE-CGC - 28 AVRIL 2021

Le syndrome d'épuisement professionnel, ça n'arrive pas qu'aux autres. Découvrez le mémo CFE-CGC : <https://urlz.fr/fBaK>
#BurnOut



CADREMPLOI @CADREMPLOI - 27 AVRIL 2021

Étude 🇫🇷 : quels sont les 10 départements les plus attrayants pour les cadres franciliens ? Notre étude complète : [ici](#)



CFE-CGC @CFE-CGC - 3 MAI 2021

Replay : 🎙️ François Hommeril était l'invité de "On n'arrête pas l'éco" @franceinter : déconfinement, télétravail, chômage...
Entretien avec le président de la CFE-CGC : <https://urlz.fr/fBb4>



CONTACTS

Mathieu Bahuet
mathieu.bahuet@cfecgc.fr

Stéphanie Dubreucq
stephanie.dubreucq@cfecgc.fr

Gilles Lockhart
gilles.lockhart@cfecgc.fr

Adrien Vinet
adrien.vinet@cfecgc.fr

www.cfecgc.org @CFECCGC #cfecgc