



LE BULLETIN CONFÉDÉRAL



SOMMAIRE

- P. 3** **EN BREF**
- P. 4** **L'INFO MILITANTE – STATUT CADRE ET DÉFINITION DE L'ENCADREMENT :
LA CFE-CGC PLUS QUE JAMAIS MOBILISÉE**
- P. 5** **L'INFO MILITANTE – ORDONNANCES :
LA CFE-CGC FUSTIGE LE NOUVEL AMENDEMENT SUR LE FORFAIT-JOURS**
- P. 6 & 7** **L'INFO MILITANTE - PLAN D'ACTION POUR LA CROISSANCE
ET LA TRANSFORMATION DES ENTREPRISES (PACTE) : LES PROPOSITIONS DE LA CFE-CGC**
- P. 8** **L'INFO MILITANTE – LA CFE-CGC AU RENDEZ-VOUS DE LA CONCERTATION SUR LE HANDICAP**
- P. 9 À 11** **REGARDS ÉCONOMIQUES**
- P. 12 À 16** **REGARDS DURABLES**
- P. 17** **FOCUS – UNE ANNÉE 2018 RECORD POUR LE RECRUTEMENT DE CADRES ?**
- P. 18** **TENDANCES**
- P. 19** **BULLES TWITTER**
- P. 20** **AGENDA**





EN BREF

Assurance chômage : un projet d'accord qui doit désormais être validé

A l'issue de l'ultime séance de négociation du 22 février, les organisations syndicales de salariés et le patronat se sont entendus sur un accord (indemnisation des démissionnaires, lutte contre la précarité, gouvernance...) pour la réforme de l'assurance chômage voulue par l'exécutif. La CFE-CGC consultera ses instances le 5 mars avant de se prononcer sur sa position définitive.

Dialogue social : un rapport pour valoriser les parcours syndicaux

Gilles Gateau (DG de l'association Dialogues) et Jean-Dominique Simonpoli (DGRH d'Air France) ont remis au ministère du Travail leur rapport sur « l'accompagnement de la dynamique du dialogue social » avec 21 recommandations pour valoriser les parcours syndicaux et les compétences acquises, et accompagner les élus du personnel. Le rapport propose aussi un guide pour les salariés dont le(s) mandat(s) d'élus prendra fin courant 2018 et 2019.

Les contours de la réforme de l'apprentissage dévoilés

Dans la foulée de la concertation entre partenaires sociaux, le gouvernement a présenté « vingt mesures concrètes pour transformer l'apprentissage en France », dessinant les contours du projet de loi qui sera présenté au printemps. Saluant des mesures « le plus souvent pragmatiques », la CFE-CGC estime que celles-ci « répondent aux préoccupations des apprentis (pré-apprentissage, permis de conduire, maître d'apprentissage...) et des entreprises (financement, gestion des contrats...) ».

La CFE-CGC s'engage pour le développement de la RSE

La CFE-CGC s'associe à la délibération commune des partenaires sociaux pour favoriser les pratiques de RSE dans les entreprises de moins de 500 salariés. Au sein de l'instance paritaire de suivi, la CFE-CGC veillera à ce que ce déploiement « soit le plus large et concret possible dans les entreprises concernées et que les branches professionnelles soient nombreuses à en décliner les dispositions ».

Le taux de chômage sous la barre des 9 % à fin 2017

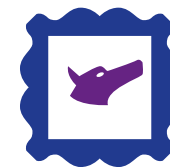
En recul de 0,7 point au 4e trimestre, le taux de chômage en France, à fin 2017, s'est établi à 8,6 % en métropole (8,9 % avec l'outre-mer) soit une baisse de 1,1 point sur un an, selon l'Insee. Il s'agit du taux de chômage le plus bas depuis 2009. Toutes les tranches d'âge sont concernées, la diminution la plus nette étant relevée pour les jeunes de moins de 25 ans (-2,8 points en un an).

L'évaluation des salariés français doit se faire en français, rappelle la justice

Le tribunal de grande instance de Nanterre a donné raison à la CFE-CGC, la CFDT et la CGT en invalidant le dispositif d'évaluation mis en place en 2016 par Alcatel-Lucent après son rachat par Nokia, le déclarant « inopposable aux salariés » au motif que celui-ci leur était « soumis en langue anglaise ». Pour la justice, « les salariés français travaillant sur un site français doivent avoir accès dans leur langue maternelle à des documents ayant un impact sur leur vie professionnelle ».

LE CHIFFRE

61 ans
et **10 mois**



SOIT L'ÂGE MOYEN DE DÉPART EN RETRAITE DES FRANÇAIS EN 2016, EN PROGRESSION D'UN TRIMESTRE DEPUIS 2010 D'APRÈS LA DREES, LE SERVICE STATISTIQUE DES MINISTÈRES SOCIAUX.



L'INFO MILITANTE

STATUT CADRE ET DÉFINITION DE L'ENCADREMENT : LA CFE-CGC PLUS QUE JAMAIS MOBILISÉE

La négociation nationale interprofessionnelle visant à redéfinir les critères spécifiques caractérisant les salariés cadres et assimilés reprendra le 13 mars. Explications.

Sur les rails depuis la première séance constructive du 21 décembre dernier, la négociation sur la définition de l'encadrement devait initialement reprendre le 21 février dernier entre les cinq organisations syndicales représentatives de salariés et le patronat, avant d'être reportée au 13 mars par le Medef pour des raisons logistiques « *La CFE-CGC regrette quelque peu le caractère improvisé de cet ajournement de dernière minute mais reste plus que jamais mobilisée pour la suite de cette négociation capitale* », explique Gérard Mardiné, secrétaire national confédéral et chef de file de la délégation CFE-CGC.

Les échanges initiaux, avec notamment des éléments de présentation contextuels et chiffrés par l'Apec et l'Agirc, ont en effet permis de rappeler l'enjeu crucial de cette négociation à savoir la redéfinition (le précédent accord datant de 1983) des droits adaptés et des critères spécifiques caractérisant les salariés de l'encadrement. Une mise à jour nécessaire tant les fonctions de cadres et assimilés ont fortement évolué ces dernières années.

Compétence, responsabilité, initiative et complexité de l'activité conduite

« *Les critères objectifs caractérisant l'appartenance à l'encadrement sont déjà bien identifiés et sont communs à toutes les branches professionnelles, comme l'ont très explicitement rappelé les représentants de l'Apec et de l'Agirc. Ces critères - compétence, responsabilité, initiative - devront être précisés dans le futur accord* », résume Gérard Mardiné.

Les partenaires sociaux devront donc définir un périmètre précis de l'encadrement au niveau interprofessionnel, l'accord ayant vocation à s'appliquer dans toutes les branches et toutes les entreprises. Autre sujet : la modernisation du dispositif de la prévoyance des cadres et assimilés qui pérennise le taux de cotisation (1,5 % de la tranche A du salaire) à la charge de l'employeur.

Les salariés de l'encadrement contribuent significativement au fonctionnement et à l'efficacité des entreprises

Syndicat catégoriel représentant et défendant les salariés de l'encadrement (cadres, agents de maîtrise, ingénieurs, techniciens et administratifs), la CFE-CGC a rappelé, dès le début de la négociation, combien ces populations de salariés, par leurs compétences et leurs responsabilités dans les champs technique et managérial, contribuent significativement au fonctionnement et à l'efficacité des entreprises, quelle que soit leur taille.

Les populations de l'encadrement fortement attachées à leur identité professionnelle

Cette négociation est très attendue par les salariés de l'encadrement, fortement attachés à leur identité professionnelle. Comme l'indique un récent sondage Ifop pour Cadreemploi :

- 80 % des cadres et assimilés estiment que le fait d'être cadre « *répond aujourd'hui à des tâches et responsabilités spécifiques dans les entreprises* » ;
- 72 % jugent que le fait d'être cadre « *permet de reconnaître l'expertise professionnelle des personnes bénéficiant de ce statut* » ;
- 71 % du panel considère qu'être cadre est « *particulièrement valorisant pour les salariés bénéficiant de ce statut* ».

Au niveau du calendrier, les partenaires sociaux ont d'ores et déjà convenu d'une autre séance de négociation programmée le 10 avril.



L'INFO MILITANTE

ORDONNANCES : LA CFE-CGC FUSTIGE LE NOUVEL AMENDEMENT SUR LE FORFAIT-JOURS

**Un amendement voté au Parlement dans le cadre des ordonnances sur la réforme du Code du travail va permettre à l'employeur, par accord d'entreprise, d'imposer le forfait-jours aux salariés.
Une disposition inacceptable pour la CFE-CGC.**

Prévu dans le cadre des accords de performance collective (ordonnances Macron) relatifs à la durée du travail, à la rémunération et aux mobilités géographiques et professionnelles, l'amendement récemment voté par les députés et sénateurs vient substantiellement modifier les règles encadrant le forfait-jours. Pour rappel, ce dispositif dérogatoire permet de décompter la durée du travail en jours et non en heures et nécessitait jusqu'ici, pour être mis en place, à la fois un accord collectif et l'accord du salarié via une convention individuelle.

Les salariés qui refuseront d'être soumis à un forfait-jours pourront désormais être valablement licenciés

Le nouvel amendement instauré par la sixième ordonnance prévoit qu'un employeur pourra imposer le forfait-jours à ses salariés sur la base d'un accord d'entreprise de performance collective (résultat de la fusion des accords de maintien de l'emploi avec les accords de développement de l'emploi). En effet, les salariés qui refuseront d'être soumis à un forfait-jours, dans ce cadre, pourront désormais être valablement licenciés. Des dispositions inacceptables pour la CFE-CGC et son président, François Hommeril : *« C'est une véritable trahison. On ne peut accepter qu'un amendement, sur un sujet aussi contesté que le forfait-jours, permette à un accord collectif de s'imposer au contrat de travail. »*

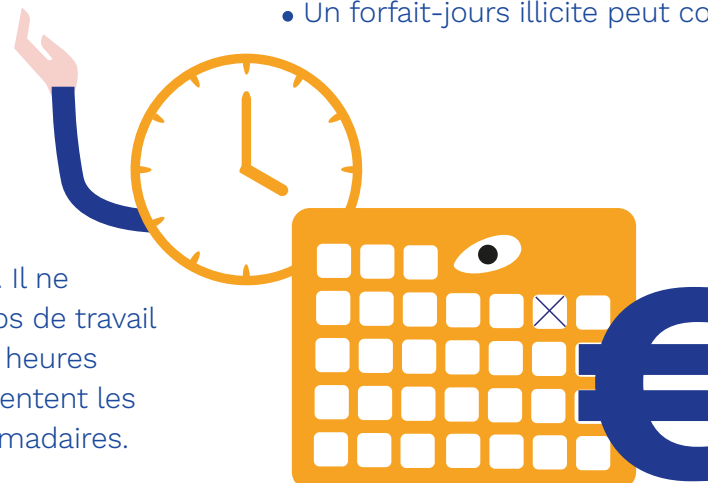
Pour la CFE-CGC, le passage en forfait-jours constitue bien plus qu'une modification substantielle du contrat de travail. Il ne s'agit pas seulement de modifier la rémunération et le temps de travail du salarié, mais aussi de le priver du droit au paiement des heures supplémentaires et de la protection de sa santé que représentent les durées légales de travail maximales, quotidiennes et hebdomadaires.

C'est d'ailleurs pour cela que le Conseil Constitutionnel avait, en 2005, jugé du fait que *« les intéressés doivent donner individuellement leur accord par écrit »* était une garantie légale permettant le respect des exigences constitutionnelles relatives au droit à la santé et au droit au repos.

La CFE-CGC multiplie les actions pour défendre les intérêts des salariés en forfait-jours et pour mieux encadrer le dispositif

Depuis vingt ans, la CFE-CGC a multiplié les actions (notamment au printemps 2017 en saisissant le Comité européen des droits sociaux) pour défendre les intérêts des salariés en forfait-jours et pour mieux l'encadrer. La CFE-CGC rappelle par ailleurs plusieurs éléments d'appréciation utiles concernant un dispositif qui concerne majoritairement les cadres et les salariés de l'encadrement :

- Le forfait-jours s'applique à plus de 13 % des salariés du privé et environ un cadre sur deux.
- Les salariés en forfait-jours travaillent plus de 44 heures par semaine en moyenne.
- Un forfait-jours illicite peut coûter très cher à l'entreprise.





L'INFO MILITANTE

LOI PACTE : LES PROPOSITIONS DE LA CFE-CGC POUR L'ENTREPRISE

Initié par le gouvernement en consultant les partenaires sociaux, le plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises (PACTE) doit faire l'objet d'une loi au printemps.

La CFE-CGC souhaite notamment traiter en profondeur les missions et l'objet social de l'entreprise, la gouvernance et l'actionnariat salarié.

« Donner aux entreprises les moyens d'innover, de se transformer, de grandir et de créer des emplois en associant mieux les salariés aux résultats de ces entreprises » : telle est l'ambition du plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises (PACTE) initié en octobre 2017 par le gouvernement en associant les acteurs économiques et les partenaires sociaux. Du 15 janvier au 5 février dernier, le ministère de l'Economie a notamment lancé une consultation publique en ligne avec 31 propositions (allègement des seuils sociaux et fiscaux, développement de l'intéressement et de la participation...) afin d'alimenter un projet de loi qui doit être présenté au printemps.

En parallèle, une mission intitulée « *Entreprise et intérêt général* » a été confiée à Nicole Notat et Jean-Dominique Senard sur la question de l'objet social des entreprises. Une démarche saluée par la CFE-CGC et son président, François Hommeril : « *C'est un sujet central pour lequel il ne faut pas se contenter de mesurées optionnelles. Il s'agit notamment de traiter en profondeur la question du bien commun que représente l'entreprise dans la société, et celle de la gouvernance d'entreprise. Nous devons travailler sur l'entreprise du 21e siècle en y associant toutes ses composantes et en valorisant le capital humain.* »

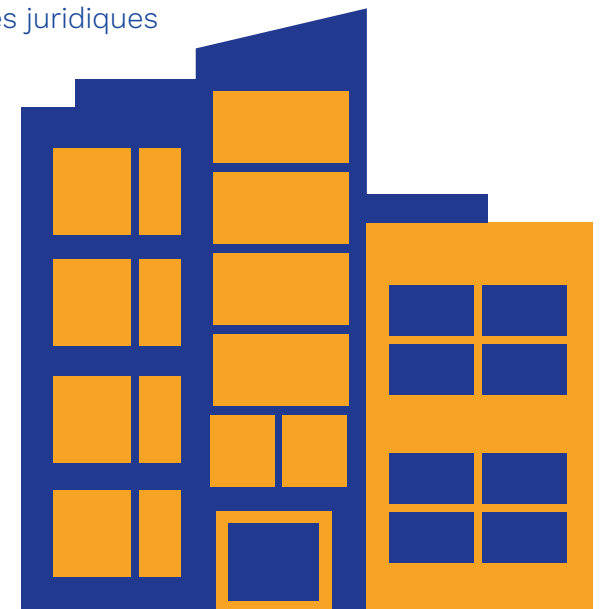
Militant depuis des années pour améliorer la gouvernance d'entreprise, développer l'actionnariat salarié et mieux associer les salariés aux résultats de l'entreprise, la CFE-CGC contribue activement à nourrir le débat d'ici à la présentation du projet de loi au Parlement. Force de propositions constructives, le syndicat de l'encadrement en appelle à diverses mesures et grands principes.

DÉFINITION DE L'ENTREPRISE

Afin de mieux protéger l'entreprise des dérives d'une financiarisation à outrance et de valoriser le capital humain au même niveau que le capital financier, il s'agit, pour la CFE-CGC, de transformer l'entreprise en bien commun. Et ainsi faire converger les intérêts des salariés et des actionnaires.

Pour cela, il faut :

- inscrire dans la loi que toute entreprise a une mission et un objet social, et que sa gouvernance soit assurée par ses parties constituantes (actionnaires et salariés) représentées de façon équilibrée au Conseil d'administration. La CFE-CGC propose également d'instituer un Conseil de RSE (responsabilité sociétale des entreprises) permettant de prendre en compte les intérêts des parties prenantes extérieures : clients, fournisseurs, collectivités territoriales etc ;
- permettre l'adoption volontaire de structures juridiques nouvelles (société à objet social étendu ou entreprise à mission) et le développement des fondations actionnaires majoritaires d'entreprises.





L'INFO MILITANTE

GOVERNANCE D'ENTREPRISE

La CFE-CGC préconise de :

- rédiger, en y associant toutes les parties prenantes, un code de gouvernement d'entreprise plaçant son objet social au cœur de sa gouvernance ;
- améliorer le fonctionnement des conseils d'administration (ou de surveillance) via la transcription obligatoire et exhaustive, dans les PV, des propos de chaque intervenant ;
- prescrire une délibération annuelle obligatoire du Conseil d'administration (ou de surveillance) sur les thèmes de l'intérêt social et du partage de la valeur ajoutée ;
- porter à un tiers la représentation des administrateurs salariés dans les instances de gouvernance, quelle que soit la structure juridique de la société.
- rendre obligatoire le reporting intégré par pays des sociétés en intégrant d'autres indicateurs (montant des investissements, pratiques RSE...) que le simple résultat financier global annuel ;
- encadrer la rémunération des dirigeants en fonction des objectifs de l'entreprise définis en conformité avec son intérêt social.

ACTIONNARIAT SALARIÉ

La CFE-CGC propose de :

- mettre en place un fond d'actionnariat salarié mutualisé permettant de neutraliser le risque lié à la détention d'actions d'une seule entreprise ;
- améliorer la gouvernance des fonds d'épargne salariale et d'actionnariat salarié en inscrivant dans la loi que les conseils de surveillance des fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) doivent comporter au moins 2/3 de membres représentant les salariés.

RÉCONCILIER L'ÉCONOMIE DE MARCHÉ AVEC L'INTÉRÊT GÉNÉRAL

Toutes ces propositions de la CFE-CGC s'inscrivent dans une réflexion globale pour faire de l'entreprise un bien commun, condition indispensable à la bonne marche de l'économie française.

Comme l'explique Gérard Mardiné, secrétaire national confédéral :
« *Il y a urgence à réconcilier l'économie de marché avec l'intérêt général. L'économie de marché, au sein de laquelle une concurrence loyale doit s'exercer dans le respect de règles fixées par le pouvoir politique garant de l'intérêt général, doit permettre de satisfaire le besoin des populations et une juste répartition des richesses créées. La nécessaire compétitivité de nos entreprises n'a de sens que si les ressources générées sont d'abord utilisées à bien préparer leur avenir en investissant, et non à augmenter le retour vers les actionnaires.* »

CE QU'IL FAUT SAVOIR SUR LE PACTE

- Lancé fin 2017, le Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises (Pacte) doit permettre, selon Bercy, « *de repenser la place des entreprises dans la société, les faire grandir pour leur permettre d'innover, d'exporter et créer des emplois* ». Il s'agit également « *de mieux associer les salariés à leurs résultats* ».
- Élaboré en co-construction avec les différents acteurs économiques et les partenaires sociaux, le Pacte doit être présenté en Conseil des ministres au mois d'avril.
- A l'occasion de nombreuses sollicitations/consultations, la CFE-CGC a fait valoir ses propositions, remettant notamment une riche contribution intitulée « *Une réflexion globale sur l'entreprise bien commun est indispensable au renouveau de l'économie française* » dans le cadre de la mission « *Entreprise et intérêt général* » confiée à Nicole Notat et à Jean-Dominique Sénard.



L'INFO MILITANTE

LA CFE-CGC AU RENDEZ-VOUS DE LA CONCERTATION SUR LE HANDICAP

Le gouvernement a lancé une concertation avec les partenaires sociaux pour faciliter l'accès à l'emploi des personnes handicapées. Mobilisée au quotidien face à toutes les formes de handicap, la CFE-CGC défendra notamment la sécurisation des parcours professionnels et la prise en compte du handicap psychique.

Le 15 février dernier, Sophie Cluzel (Secrétaire d'État chargée des Personnes handicapées), Bruno Le Maire (ministre de l'Économie et des Finances) et Olivier Dussopt (Secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes Publics) ont donné le coup d'envoi d'une concertation en vue d'une réforme de la politique d'emploi des personnes en situation de handicap. Les discussions avec les partenaires sociaux doivent s'étendre tout au long du premier semestre.

Simplifier les formalités liées à l'obligation d'emploi des personnes handicapées (OETH)

Présente pour l'occasion, la délégation CFE-CGC a pris note des objectifs du gouvernement visant à simplifier, à la fois pour les personnes concernées et pour leurs employeurs, les formalités administratives liées à l'obligation d'emploi des personnes handicapées (OETH). Ce dispositif prévoit que tout employeur occupant au moins 20 salariés doit employer des travailleurs handicapés dans une proportion de 6 % de son effectif salarié.

Malgré la loi de 1987 puis celle de 2005 relative à l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, les personnes en situation de handicap éprouvent toujours de grandes difficultés en matière de maintien dans l'emploi et d'insertion professionnelle. Avec 500 000 personnes inscrites à Pôle Emploi, leur taux de chômage est en effet de 19 %, un chiffre deux fois supérieur à la moyenne nationale.

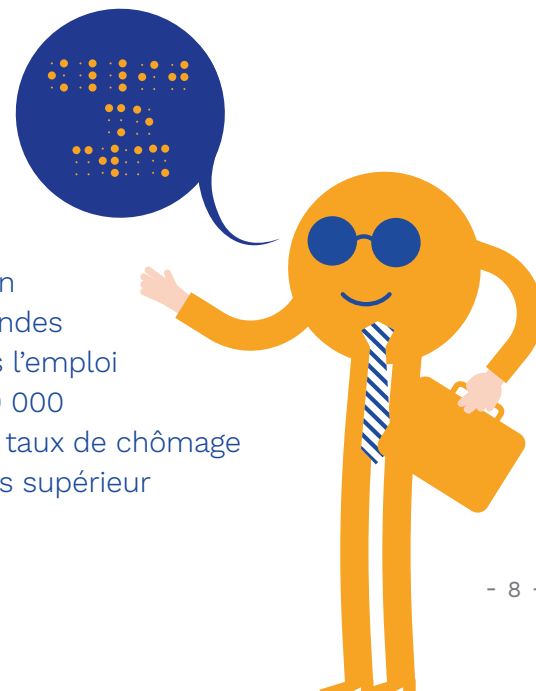
Améliorer l'accès à la formation et l'apprentissage

La réforme qui s'amorce doit également s'inscrire dans le cadre des évolutions de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Afin d'augmenter les qualifications des personnes en situation de handicap, le gouvernement souhaite améliorer l'accès à la formation et l'apprentissage en réorganisant les dispositifs d'aide et d'accompagnement avec la mobilisation de services publics tels que Pôle Emploi et Cap Emploi.

La CFE-CGC acteur incontournable sur le handicap pour une société inclusive exemplaire

Mobilisée 365 jours par an face à toutes les formes de handicap pour défendre les salariés et les agents de tout corps et tous grades dans les trois versants de la fonction publique, la CFE-CGC est résolument engagée et sera force de proposition, tout au long de la concertation, pour défendre les salariés du privé et du public avec notamment deux priorités : la sécurisation des parcours professionnels et la prise en compte du handicap psychique.

« Nous sommes dans la volonté de sécuriser les parcours professionnels, le maintien dans l'emploi, la compensation du handicap et les recrutements des personnes en situation de handicap, tout ceci dans l'esprit de la loi du 11 février 2005, rappelle Christophe Roth, délégué national santé au travail et handicap. La CFE-CGC fait face au développement de nouvelles formes de handicap, en particulier le handicap psychique. La dernière convention signée en 2016 avec l'AGEFIPH nous engage à une prise en compte de cette pathologie, qui reste méconnue. Le handicap psychique est pourtant la première cause d'arrêt de travail selon l'Organisation mondiale de la santé (OMS) pour qui, d'ici 2020, la pathologie deviendra la première cause de handicap dans le monde. »





FAUT-IL CRAINDRE LE RETOUR DE L'INFLATION ?

La hausse de l'indice des prix à la consommation aux Etats-Unis et la nervosité des marchés ont ravivé les inquiétudes d'une poussée inflationniste qui pourrait gagner la France. Décryptage du mécanisme et des facteurs de l'inflation.

Depuis quelques semaines, certains économistes craignent une accélération de l'inflation. La tension s'est accrue avec l'annonce de l'indice des prix à la consommation (IPC) des Etats-Unis pour le mois de janvier, qui a dépassé les prévisions (0,3 % - hors alimentaire et énergie - au lieu de 0,2 %). En glissement annuel, l'IPC atteint 2,1 %.

La nervosité des marchés a commencé début février avec l'augmentation significative des salaires américains en janvier (la plus forte depuis 2009) qui a ravivé les craintes d'une poussée inflationniste et d'un relèvement des taux d'intérêt par la Réserve fédérale des Etats-Unis (Fed). Une inquiétude qui pourrait se propager au monde entier. Dès lors, doit-on s'attendre à une hausse de l'inflation en France ?

Rappelons en préambule que l'INSEE définit l'inflation comme « la perte de pouvoir d'achat de la monnaie qui se traduit par une augmentation générale et durable des prix ». L'inflation se mesure annuellement et se présente sous forme de pourcentage. Lorsque l'inflation est positive, le pouvoir d'achat de chaque euro diminue d'autant, toutes choses égales par ailleurs. Ainsi, le pouvoir d'achat et l'épargne diminuent tandis que le poids de la dette s'allège.

ELEMENTS SUSCEPTIBLES DE JOUER SUR LA HAUSSE DE L'INFLATION

• L'inflation par la demande

L'inflation par la demande est due à un déséquilibre entre l'offre et la demande. Aujourd'hui, nous observons, du côté des entreprises, une reprise des investissements et donc une relance de l'appareil productif. L'utilisation des capacités de production en France est très élevée avec un taux qui atteint 85,5 %, favorisant une potentielle augmentation des prix. Cette production accrue entraînerait une diminution du chômage via un accroissement de la demande d'emplois des entreprises, et donc une situation favorable pour négocier les salaires à la hausse.

L'inflation par la demande demeure toutefois incertaine dans la mesure où le marché du travail reste très instable (précarité, temps partiel) et le taux de chômage élevé.

ELEMENTS SUSCEPTIBLES DE NUANCER L'INFLATION

• L'augmentation du prix des matières premières

Elle induit une hausse des coûts de production qui entraîne un accroissement des prix des produits : c'est l'inflation par les coûts. Néanmoins, ce canal de transmission reste à nuancer car le poids du secteur industriel (où le prix des matières premières joue un rôle important) dans l'économie s'est réduit ces dix dernières années. Quant au pétrole, les producteurs américains de pétrole de schiste devraient relancer leur production, ce qui devrait stabiliser les cours et atténuer l'effet inflationniste.

• Un taux de change Euro/Dollar fort

Aujourd'hui, le taux de change euro/dollar ne joue pas en faveur d'une hausse de l'inflation. En effet, le taux de change euro/dollar est fort, à 1.23 (1 €=1.23 \$) et fait perdre en compétitivité les entreprises exportatrices, limitant donc l'inflation importée.

AU FINAL, UN NOUVEAU CONTEXTE INCERTAIN

Les indicateurs actuels ne plaident pas en faveur d'une spirale inflationniste. Au-delà du facteur de la hausse des salaires, il n'y a en effet pas de signe flagrant de hausse inflationniste en France. Reste à savoir quelle politique adoptera la BCE. Si une hausse des taux d'intérêt est hautement probable, le rythme d'augmentation demeure inconnu.



LES FACTEURS DE L'INFLATION

Les causes inflationnistes sont multiples. Voici les principaux facteurs :

• L'inflation monétaire (par excès de création de monnaie)

Dans ce cas, l'inflation est due à un stock de monnaie trop important circulant dans l'économie par rapport à la quantité de biens et services offerts. Dans la zone euro, la politique monétaire est unique et gérée par la BCE. On considère que ce type d'inflation est lié à une politique monétaire inflationniste qui recourt souvent à la « planche à billets » afin de réduire le montant de la dette publique à rembourser.

• L'inflation par les coûts

L'inflation est causée par l'augmentation du prix des matières premières ou du coût du travail qui se répercutent sur les coûts de production des entreprises et donc, in fine, sur le prix de vente du produit. Prenons l'exemple d'un pneu : si le prix du pétrole augmente, alors le coût de fabrication d'un pneu sera plus élevé et se répercutera sur le prix de vente du produit.

2 types d'inflation découle de l'inflation par les coûts :

- 1 L'inflation par l'indexation** : elle est provoquée par l'indexation du prix de certains produits aux prix de produits intermédiaires nécessaires à sa fabrication. En suivant l'exemple du pneu, si le prix de vente d'un pneu augmente, cela augmentera le coût de production d'une voiture et donc son prix.
- 2 L'inflation importée** : elle est due à un taux de change d'une monnaie qui se déprécie par rapport à une autre monnaie (souvent le dollar, la livre sterling, le yen). Ainsi, le coût des produits importés augmente. Cette inflation est caractéristique d'une hausse des prix intérieurs résultant du renchérissement des importations à la suite d'une dépréciation du taux de change.

• **L'inflation par la demande** : celle-ci est due à un déséquilibre entre l'offre et la demande. En effet, si la demande augmente et qu'elle devient supérieure à l'offre, alors les prix augmenteront mécaniquement afin qu'un point d'équilibre soit retrouvé.

ORGANISATIONS
SYNDICALES



Credit photo : Eric Andras / Onoky / GraphicObsession

J'ai le pouvoir
de protéger
mon activité
syndicale.



Ce qui est essentiel pour nous à la Macif, depuis plus de 30 ans, c'est de protéger l'activité syndicale de nos partenaires.

Être syndicaliste, aujourd'hui plus que jamais, c'est un engagement de tous les instants. C'est pourquoi, lorsque vous choisissez de défendre les intérêts des salariés, la Macif est à vos côtés pour soutenir et sécuriser votre action militante.

Contactez-nous : partenariat@macif.fr



Essentiel pour moi

Les garanties et prestations sont accordées dans les conditions et limites des contrats souscrits.

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4, rue de Pied-de-Fond 79000 Niort.

Contacts

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

Service Économie
Anne Bernard
Renan Francastel
Flore Gauffeny
Aurélié Sébastien



UN DÉBUT D'ANNÉE 2018 EN DEMI-TEINTE

QUELQUES CHIFFRES

2 288 MDS €

PIB France 2017

1,9 %

Croissance du PIB en volume en 2017

1,06 %

Inflation (moyenne des 12 derniers mois à fin décembre)

2 226 MDS€

Dettes publiques à la fin du 3^e trimestre 2017 soit 98,1 % du PIB

1 257 MDS €

Dépenses publiques 2016 soit 56,4 % du PIB

-62,5 MDS €

Balance commerciale sur les 12 derniers mois à fin décembre 2017, en forte dégradation par rapport à 2016 (-48 Mds €).

9,7 %

Chômage au sens du BIT (3^e trimestre 2017)

MÉNAGES

• Confiance des ménages

La confiance des ménages diminue d'un point en janvier 2018 à 104. Plus particulièrement, les ménages sont légèrement plus pessimistes concernant leur situation financière future.

• Consommation

La consommation en biens diminue en volume en décembre 2017 (-1,2 % après un rebond de +3 % en novembre), tirée vers le bas par la diminution de la consommation des ménages en biens fabriqués (-1,4 %), en produits alimentaires (-1,4 %) et en énergie (-0,4 %).

CHÔMAGE

Au 3^e trimestre, le chômage, au sens du BIT en France, s'établit à 9,7 % de la population active (contre 9,5 % au 2^e trimestre).

A fin décembre 2017, le nombre de demandeurs d'emplois de catégorie A diminue en France (DROM y compris) pour s'élever à 3 709 500. Cela représente une évolution de 0,1 % par rapport au mois de novembre, -0,7 % sur 3 mois et -0,3 % sur un an.

En prenant en compte les catégories A, B et C (demandeurs d'emploi tenus de rechercher un emploi et ayant exercé une activité réduite), le nombre de demandeurs d'emplois est stable par rapport à novembre, à 5 920 600 (stable sur 3 mois et +2,7 % sur un an).

En France métropolitaine, le nombre de demandeurs d'emplois de catégorie A diminue à 3 451 400 (-0,1 % par rapport à novembre, -0,7 % sur 3 mois et -0,5 % sur un an). Le nombre de demandeurs d'emplois des catégories A, B et C diminue à 5 612 300 (stable sur un mois, -0,1 % sur 3 mois et +2,7 % sur un an).

Le nombre de demandeurs d'emplois de catégorie A, B et C de moins de 25 ans diminue à 735 700 personnes soit une augmentation de 0,3 % sur un mois, une diminution de 1 % sur 3 mois et de 0,5 % sur un an. Le chiffre progresse pour les 50 ans ou plus (1 400 200 personnes) avec une hausse de 0,8 % sur 3 mois et de 4,8 % sur un an.

ENTREPRISES

• Climat des affaires

Il diminue légèrement en janvier 2018, après avoir atteint en décembre son niveau le plus élevé depuis 10 ans. L'indicateur qui le synthétise perd 2 points (110) mais demeure 10 points au-dessus de sa moyenne de long terme (100). Plus précisément, l'indicateur diminue de 5 points dans le commerce de gros (106), de 2 points dans les services (109) et d'un point dans le bâtiment (108). Le commerce de détail reste stable (116), l'industrie progresse d'un point (113).

• Création d'entreprises

En janvier 2018, la création d'entreprises est en hausse (+3,6 % contre -1,5 % en décembre), poussée par la forte progression des immatriculations de microentrepreneurs (+9,1 % contre -6,5 % en décembre). En revanche, les créations d'entreprises classiques diminuent légèrement (-0,3 % contre +2,3 % en décembre).





L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE DANS TOUS SES ÉTATS

Grand angle sur l'économie circulaire, un modèle économique en plein développement visant à faire face à l'épuisement des ressources naturelles et à réconcilier production et environnement.

En juillet 2017, Nicolas Hulot, ministre de la Transition écologique et solidaire, annonçait la préparation d'une feuille de route sur l'économie circulaire dans le cadre de son plan climat. Sept mois plus tard, c'est la fin de la phase de consultation multipartite à laquelle a participé la CFE-CGC. Charge désormais au gouvernement de produire une feuille de route prévue pour début mars.

Pour bien comprendre l'importance de l'économie circulaire et les termes des débats actuels, la CFE-CGC revient sur le concept et sur sa mise en application concrète.

QU'EST-CE QUE L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE ?

Il s'agit d'un concept relativement récent, qui émerge à la fin du XXème siècle, se formalise à partir des années 2000 et prend réellement son essor dans la dernière décennie pour devenir aujourd'hui un concept fondamental dans la manière dont est envisagé le développement durable. Si le concept d'économie circulaire est relativement récent, celle-ci prend racine dans les révolutions industrielles successives qui ont modelé notre système économique, se basant largement sur un modèle de production linéaire du cycle de vie des produits (extraction => production => consommation => déchet).

L'économie circulaire a trop souvent tendance à être confondue avec le recyclage. En réalité, elle va bien plus loin et propose un nouveau modèle économique inspiré de la nature où « les déchets des uns sont les ressources des autres », pour faire face à l'épuisement des ressources naturelles sur lesquelles nos modes de vie reposent largement.

Réconcilier production et environnement

Il s'agit donc de sortir du modèle linéaire pour entrer dans un modèle qui réconcilierait production et environnement, en encourageant une « consommation sobre et responsable des ressources naturelles et

des matières premières primaires ainsi que, par ordre de priorité, la prévention de la production de déchets, notamment par le réemploi des produits, et, suivant la hiérarchie des modes de traitement des déchets, une réutilisation, un recyclage ou, à défaut, une valorisation des déchets » (Code de l'environnement).

Pour entrer dans une économie réellement circulaire, il faut tenir compte de l'ensemble du cycle de vie des produits, c'est-à-dire 3 phases :

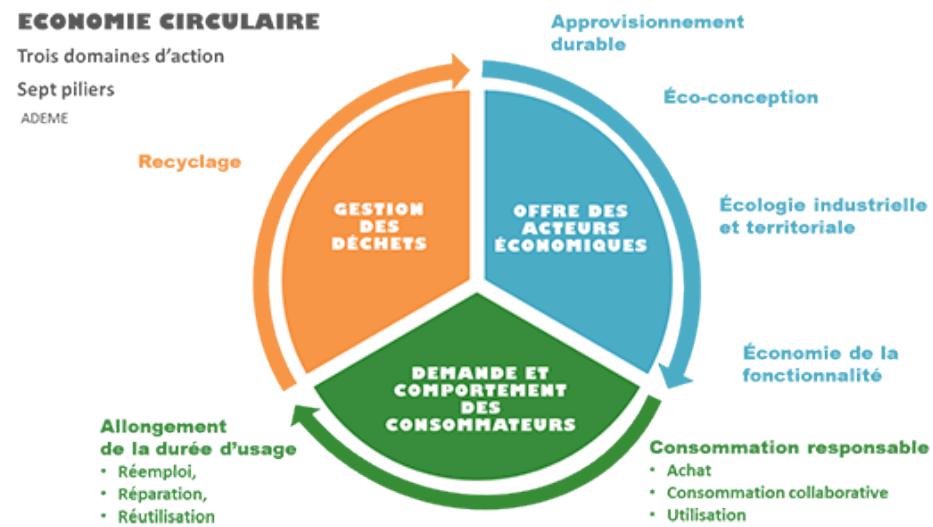
- 1 l'offre de biens et services de la part des entreprises**
- 2 la demande et le comportement des consommateurs**
- 3 la gestion des déchets**

C'est en intégrant ces 3 phases dans notre réflexion que l'on pourra arriver à une prévention et une gestion efficace des ressources. Pour rendre l'offre des acteurs économiques plus durable, les leviers sont multiples : agir sur l'approvisionnement des entreprises (ex : se fournir en bois de forêts gérées durablement), éco-concevoir les produits (réduire les effets négatifs sur l'environnement tout au long du cycle de vie et réduire l'utilisation de matière), encourager l'écologie industrielle et territoriale entre entreprises, ou encore favoriser l'économie de la fonctionnalité lorsqu'une entreprise vend l'usage d'un produit et non pas sa possession (ex : Xerox qui vend une solution d'impression à la page imprimée au lieu de vendre l'imprimante).

Pour jouer sur la demande et le comportement du consommateur, il s'agit d'inciter à une consommation responsable, notamment en permettant au consommateur de faire le choix d'un produit avec une longue durée de vie ou éco-conçu. Ou encore d'encourager la consommation collaborative pour réduire le nombre de biens en circulation dans l'économie (location, prêt, achat collectif). Sans oublier l'allongement de la durée d'usage des produits via la réparation, le réemploi (le produit garde la même fonction) ou la réutilisation (produit transformé pour servir autrement que son usage d'origine).



C'est seulement en dernier lieu qu'intervient la gestion des déchets.



POURQUOI CIRCULARISER L'ÉCONOMIE ?

Le 2 août 2017, l'humanité avait déjà consommé la totalité des ressources que la planète est capable de régénérer en 1 an (jour de dépassement de la Terre) alors que cette date se situait en décembre dans les années 70...

Le concept d'économie circulaire est né du constat que notre système économique issu des révolutions industrielles successives, basé sur un modèle de production linéaire, commence à se heurter aux limites physiques de la planète. Notre système se caractérise par l'accroissement exponentiel des consommations de ressources naturelles et d'énergie en lien avec l'évolution de la population mondiale (2 milliards d'individus en 1930, 3 milliards en 1960, 6 milliards en 2000, 8 milliards en 2025 et 10 milliards en 2055...).

Le stock mondial de ressources s'amenuise...

Lorsque l'on met ces tendances en perspective avec le stock nécessairement fini de ressources sur la Terre, on fait face à une impasse. Notre système économique s'est développé très rapidement au XXème siècle grâce à la disponibilité de ressources énergétiques au

Taux de Retour Énergétique élevé (TRE = quantité d'énergie produite par unité d'énergie investie). C'est en particulier avec le pétrole que le développement s'est fait aussi rapidement. Cependant, cette source d'énergie ne pourra plus à l'avenir soutenir nos économies car les ressources sont de moins en moins accessibles avec un taux de retour énergétique du pétrole tendanciellement décroissant. En comparaison, les autres sources d'énergie ont un TRE assez faible, et ne permettraient pas de répondre à nos modes de vie. En ce sens, le début du XXIème siècle marque un changement de paradigme majeur.

Vers une pénurie des ressources utiles aux système de production

Outre les ressources énergétiques, les autres ressources utiles à nos systèmes de production risquent de venir à manquer ces prochaines décennies. On a déjà évoqué ci-dessus la question du pétrole qui, en plus d'être une source d'énergie majeure, permet aussi la production de plastique sur lequel reposent largement nos modes de vie actuels du « *tout-jetable* ». De même, les réserves de métaux (dont les terres rares), minéraux et minerais, essentiels dans la production de nombreux biens et notamment les appareils électroniques, risquent d'être épuisées rapidement par la croissance exponentielle de leur consommation. De même que l'énergie, la difficulté d'extraction de ces ressources est croissante et leur disponibilité de plus en plus limitée. L'Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie (ADEME) estime que des pénuries sur certaines matières minérales sont probables d'ici 10 ans ou moins.

L'économie circulaire trouve également ses justifications dans notre production de déchets de plus en plus conséquente, difficile à traiter, coûteuse, et dont l'accumulation sur les surfaces terrestres et maritimes est devenue inquiétante. « *Une économie circulaire complète permettrait de réduire l'utilisation des ressources naturelles de 28 % et des gaz à effet de serre de 72 %*. A ce jour, seulement 9 % des ressources mondiales entrent dans le champ de l'économie circulaire », a rappelé le think tank Circle Economy lors du Forum de Davos en janvier dernier.



En conclusion, au niveau planétaire, l'accroissement exponentiel de notre consommation de ressources naturelles et de la population, ainsi que notre production de déchets devenue difficile à gérer, justifient la transition vers une économie plus circulaire qui vise en particulier à réduire la consommation de ressources naturelles. Outre ce constat global, l'économie circulaire représente, au niveau des entreprises, un gisement d'économies budgétaires ; et un gisement de création d'emploi au niveau des territoires.

L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE EN FRANCE

L'économie circulaire en France s'inscrit dans le cadre des directives de l'Union européenne, pour laquelle la transition des structures de production est un enjeu majeur. Les Etats membres doivent notamment :

- **réduire leurs déchets d'emballage à hauteur de 60% en 2025 et de 70 % en 2030 ;**
- **limiter la décharge à un maximum de 10 % ;**
- **collecter les biodéchets séparément avant fin 2023.**

Un catalyseur : la loi de transition énergétique pour la croissance verte (LTECV) en 2015

En France, un premier pas a été effectué lors de la Conférence environnementale de 2013. Mais la véritable consécration législative de l'économie circulaire est intervenue avec la loi de transition énergétique pour la croissance verte (LTECV), promulguée le 17 août 2015. La définition de l'économie circulaire est ainsi intégrée au Code de l'environnement, la reconnaissant comme un des piliers du développement durable.

La loi LTECV fixe les objectifs suivants :

- réduction de 10 % de la quantité de déchets ménagers et assimilés ;
- 50 % produits manufacturés non recyclables mis sur le marché avant 2020 ;



- le recyclage de 55 % des déchets non dangereux en 2020 ;
- la valorisation de 70 % des déchets du BTP à l'horizon 2020 ;
- 50 % de réduction, à l'horizon 2025, des quantités de déchets mis en décharge.

Des mesures concrètes sont également inscrites dans la loi pour réaliser ces objectifs :

- tri des biodéchets à la source d'ici 2025 (l'Europe s'engageant, elle, sur fin 2023) ;
- mise en place progressive de la tarification incitative pour l'enlèvement des déchets des ménages ;
- tri de tous les emballages plastiques d'ici 2022 ;
- harmonisation des consignes de tri en fonction des régions d'ici 2025 ;
- interdiction des sacs plastiques dans les commerces.

La feuille de route 2018 de l'économie circulaire

Après la mise en place d'une plateforme de consultation publique qui s'est terminée le 6 décembre 2017, et d'ateliers rassemblant les parties prenantes, la feuille de route gouvernementale (44 mesures) a été publiée le 6 février.

LES OBJECTIFS DE LA FEUILLE DE ROUTE

- **Réduire la consommation de ressources liée à la consommation française : réduire de 30 % la consommation de ressources par rapport au PIB d'ici à 2030 par rapport à 2010**
- **Réduire de 50 % les quantités de déchets non dangereux mis en décharge en 2025 par rapport à 2010**
- **Tendre vers 100 % de plastiques recyclés en 2025**
- **Réduire les émissions de gaz à effet de serre : économiser l'émission de 8 millions de tonnes de CO2 supplémentaires chaque année grâce au recyclage du plastique**
- **Créer 500 000 emplois supplémentaires, y compris dans les métiers nouveaux**



LA CFE-CGC ET L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE

La CFE-CGC s'implique fortement en faveur de l'économie circulaire, pilier d'un vrai développement durable et d'une responsabilité sociétale des entreprises (RSE) dynamique. La CFE-CGC a notamment participé aux travaux de construction de la feuille de route 2018 et prend part activement aux travaux dans diverses instances :

• Le CNI (Conseil National de l'Industrie)

Historiquement, le thème de l'économie circulaire fait partie des travaux du CNI depuis septembre 2013 suite à la conférence environnementale. La CFE-CGC soutient fortement, par sa participation, la démarche en cours de Vision Prospective Partagée des Emplois et Compétences de la filière Valorisation Industrielle des Déchets (VPPEC VID).

• Le CNTE (Conseil National de la Transition Ecologique)

Lors de la présentation du point informel le 16 janvier dernier, la CFE-CGC a justifié le besoin de cohérence avec les ambitions nationales au niveau des régions des schémas régionaux de développement économique, d'innovation et d'internationalisation (SRDEII) et des schémas régionaux d'aménagement, de développement durable et d'égalité des territoires (SRADDET).

• La Plateforme RSE

La Plateforme RSE a apporté sa contribution (« *L'économie circulaire, une voie d'avenir pour la protection de l'environnement* ») à la feuille de route de l'économie circulaire. Les recommandations ont porté sur : mieux consommer, mieux trier pour mieux recycler, mieux produire, mobiliser les acteurs et financer la transition vers l'économie circulaire.

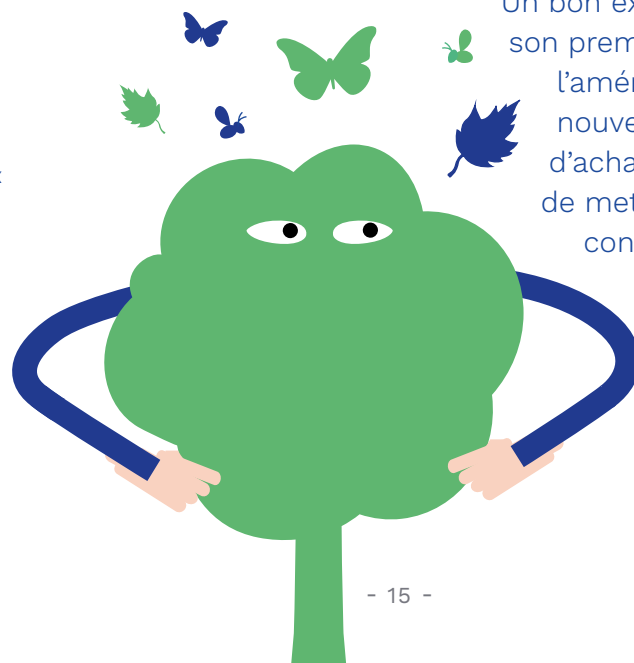
L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE EN ACTION DANS LES TERRITOIRES ET LES ENTREPRISES

Les territoires ont un rôle crucial à jouer en termes d'organisation et de portage de l'économie de ressources en intégrant les enjeux et objectifs de l'économie circulaire dans les politiques publiques. C'est le sens de l'appel à projet (MTES et ADEME) « *Territoire zéro déchet zéro gaspillage* » qui consiste, depuis 2014, à mobiliser les territoires pour déployer des actions sur la prévention des déchets.

Les régions peuvent aussi intégrer l'économie circulaire dans trois planifications :

- 1 le développement économique (SRDEII ou Schéma Régional de développement Economique, d'Innovation et d'Internationalisation) ;**
- 2 les déchets (PRPGD ou Plan Régional de Prévention et Gestion des Déchets) ;**
- 3 l'aménagement : SRADDET ou Schéma Régional d'Aménagement, de Développement Durable et d'Égalité des Territoires (voir dans la partie « Ressources » p.16, le Schéma de la Stratégie Régionale d'Économie Circulaire.)**

Un bon exemple est la ville de Paris, qui a lancé en juillet 2017 son premier plan économie circulaire avec 15 actions allant de l'aménagement et la construction durables à la promotion de nouveaux modes de consommation durable et à la promotion d'achats publics responsables et durables. Il s'agit par exemple de mettre en place des expérimentations pour développer la consigne d'emballages et étendre ces expérimentations à grande échelle, mais aussi d'encourager le développement de recycleries dans Paris, ou encore développer l'organisation territoriale pour le réemploi et la valorisation des matériaux du BTP.





Plusieurs initiatives remarquables

En milieu industriel également, des exemples d'économie circulaire existent déjà. L'exemple le plus emblématique est celui de la symbiose industrielle de Kalundborg qui permettrait à cette ville moyenne du Danemark de réaliser une économie annuelle de plus de 20 000 tonnes de pétrole, 75 000 tonnes de CO2 et 160 millions d'euros.

On trouve également des exemples remarquables en France. Dans le Lot-et-Garonne, deux entreprises, Valorizon et Capy Frères, expérimentent une collaboration. La première est une entreprise de valorisation de déchets ménagers et assimilés qui valorise le biogaz produit par la décomposition des déchets. La chaleur est utilisée pour sécher des plaquettes de bois énergie de la seconde entreprise, en 15 à 20 jours au lieu de 6 mois.

De son côté, l'entreprise Alteo fabrique des produits de haute technicité, alumines et dérivés. Les « boues rouges », déchets industriels rejetés en mer jusqu'en 2015, ont fait l'objet d'une intense R&D et sont désormais recyclés en Bauxaline® utilisée dans les activités de dépollution (traitement d'effluents acides contaminés par des métaux, dé-phosphatation de l'eau, dépollution des sols), ou de matière première secondaire pour les matériaux de construction. Ce co-produit s'inscrit dans le concept d'économie circulaire dans laquelle les résidus de bauxite deviennent une ressource environnementale.

En Provence-Alpes-Côte d'Azur, la Plateforme Industrielle et d'Innovation du Caban Tonkin développe la plateforme d'innovation INNOVEX (réseaux intelligents : Power to Gas; Power to Power, Power to liquid) et s'inscrit dans un vaste champ industriel d'économie circulaire : réseau vapeur, remédiation des fumées industrielles etc. Le projet Vasco 2, par exemple, vise à valider des procédés de production de microalgues et de biocarburants de 3e génération par une valorisation des fumées industrielles. Objectif : contribuer à la transition énergétique par l'innovation en testant une solution inédite de production de biomasse basée sur le recyclage biologique du CO₂ industriel.



Ressources et sites des acteurs clés de l'économie circulaire :

- **Le site de l'ADEME** [A CONSULTER ICI](#)
- **Schéma de la Stratégie Régionale d'Economie Circulaire** [A CONSULTER ICI](#)
- **Le site de Cradle to Cradle (« berceau au berceau »)** [A CONSULTER ICI](#)
- **Le site de Circle Economy** [A CONSULTER ICI](#)
- **Le site de la Fondation Ellen MacArthur** [A CONSULTER ICI](#)
- **Le site de l'Institut national de l'économie circulaire** [A CONSULTER ICI](#)
- **Le tableau de bord de suivi des mesures de la feuille de route pour la transition écologique 2013** [A CONSULTER ICI](#)

Contacts

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

François Moreux
délégué national
francois.moreux@cfecgc.fr
Service Économie
Anne Bernard
Flore Gauffeny



FOCUS

EMPLOI : UNE ANNÉE 2018 RECORD POUR LE RECRUTEMENT DE CADRES ?

Avec de nombreux indicateurs économiques au vert, l'Apec table sur une sensible progression d'embauches de cadres cette année, en particulier dans les services, le commerce, la construction et l'industrie.

Des embauches de cadres « *au plus haut pour 2018* », c'est ce que prévoit l'Association pour l'emploi des cadres, l'instance paritaire au service des cadres et des entreprises. Dans le détail et après avoir interrogé 11 000 entreprises du secteur privé en France métropolitaine, l'Apec table sur 248 000 à 271 000 recrutements sur l'année (des niveaux comparables aux volumes record de 2006-2008), soit une progression pouvant aller jusqu'à 13 % par rapport à 2017.

« *Dans un contexte où les indicateurs économiques sont au vert, ces résultats reflètent une confiance solide de la part des recruteurs en la pérennité de la croissance* », résume l'Apec. Ainsi, trois fois plus d'entreprises (12 % vs 4 % en 2017) ont déclaré avoir l'intention d'accroître leurs effectifs cadres en 2018, une configuration inédite depuis 2007.

Des secteurs qui ont le vent en poupe

Si la dynamique devrait profiter à la quasi-totalité des régions et à tous les secteurs d'activité, il est à noter que l'industrie conserverait notamment son rythme de croisière atteint l'an dernier (jusqu'à + 12% de recrutements) tandis que les services - qui concentrent plus de 7 recrutements sur 10 - atteindraient des niveaux inégalés avoisinant les 197 000 embauches de cadres. De son côté, la construction, « *dont la reprise a déjà été très sensible l'an dernier* » souligne l'Apec, maintiendrait le cap avec 12 400 à 13 200 recrutements escomptés. Autre secteur avec vent dans le dos : le commerce, pour lequel 19 800 à 21 500 recrutements sont attendus en 2018.

Avec un découpage plus fin, l'Apec met en avant que les activités les plus prisées sont l'informatique et la télécommunication, l'ingénierie-R&D, les activités juridiques et comptables, le conseil et gestion des entreprises.

Des profils recherchés qui évoluent

En lien avec les grandes mutations (transformation numérique, transition écologique, organisations du travail et modes de management), le profil des cadres recherchés par les entreprises évolue, les employeurs lorgnant notamment des candidats polyvalents dotés d'une vision transversale. Globalement, ce sont toujours les cadres ayant un à dix ans d'expérience qui sont les plus courus par les recruteurs.

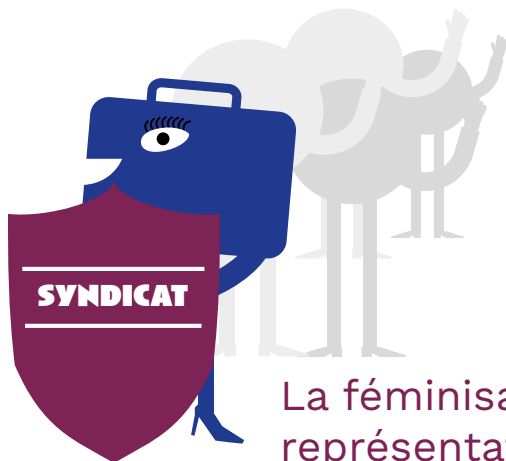
La CFE-CGC et le nécessaire développement de la mobilité des compétences

Au micro de France Info le 15 février dernier, François Hommeril, président confédéral, a livré son analyse du marché de l'emploi des cadres, préférant évoquer la problématique structurelle de la mobilité des compétences. « *C'est difficile de répondre de façon certaine aux projections en matière de recrutements. Il n'y a pas forcément de signe perceptible de grande ampleur qui prouve cela. Par contre, il y a des entreprises de haut niveau qui veulent recruter des compétences de haut niveau et qui ont du mal à le faire. C'est un problème de mobilité géographique. Dans certaines régions, on me dit souvent 'j'ai du mal à recruter parce que ma région n'est pas très attractive, parce que les moyens pour y accéder ne sont pas au niveau, les gens n'ont pas envie de venir habiter dans la région'... La mobilité des compétences, c'est-à-dire la capacité qu'il y a à l'intérieur des entreprises de faire évoluer les compétences pour pouvoir les adapter à la demande du marché, ne sont pas encore au niveau nécessaire.* »



Source

« *Les recrutements de cadres au plus haut niveau en 2018* », Apec (15 février 2018)



TENDANCES

La féminisation croissante des instances représentatives du personnel

La part de femmes parmi les élus titulaires aux comités d'entreprise ou d'établissement (CE) et aux délégations uniques du personnel (DUP) est passée de 32 % à 40 % entre 2001 et 2012, selon une étude publiée par la Dares (le service statistique du ministère du Travail). Ce chiffre de 40 % tend donc progressivement à se rapprocher du pourcentage de femmes parmi les salariés concernés par ces élections professionnelles du secteur privé (43 % en 2012).

Le taux de féminisation des instances varient toutefois sensiblement en fonction des collèges électoraux selon les catégories professionnelles. Dans le collège « ouvriers et employés » le taux de féminisation est ainsi passé de 37 % à 42 % entre 2001 et 2012, très proche de la proportion de femmes salariés dans ces catégories (44 %). En revanche, le taux de féminisation dans le collège « ingénieurs et cadres » n'était que de 28 % en 2012 alors que les femmes y représentent pourtant plus du tiers des effectifs salariés, souligne la Dares.

Si la parité progresse indiscutablement, l'étude rappelle que les écarts subsistants s'expliquent notamment par « la concentration de femmes dans des métiers et des catégories professionnelles plutôt éloignées des organisations syndicales » et par « les facteurs culturels et organisationnels propres aux syndicats ».

Conséquence directe des ordonnances Macron, la féminisation accrue des IRP pourrait être freinée par la mise en place du comité social et économique (CSE) anticipé la Dares, sous l'effet de la centralisation et de la réduction du nombre de mandats.



« Les femmes dans les instances représentatives du personnel : bientôt la parité ? », Dares (février 2018).

61 % des parents veulent un allongement du congé paternité

Selon un sondage réalisé par Yougov pour le Le HuffPost, 61 % des parents français sont favorables à un allongement du congé paternité. Instauré en 2002 sous Lionel Jospin, le dispositif prévoit aujourd'hui que soient accordés au père légal 11 jours (non fractionnés) après la naissance de l'enfant, en plus des 3 jours légaux de congé de naissance. Le congé paternité n'est pas obligatoire.

Trois grandes raisons sont évoquées pour justifier un allongement du congé paternité. Pour 89 % des sondés, le congé paternité s'avère « important pour aider la mère ». Pour 88 %, cette disposition est « importante pour créer un lien avec l'enfant ». Enfin, pour 82 % du panel, rallonger le congé paternité permettrait « de mieux répartir les tâches ménagères et familiales ».

En tenant compte des parents et des non parents, 50 % des sondés sont favorables à un congé paternité plus long, contre 35 % qui ne le souhaitent pas. Six Français sur dix (59 %) estiment qu'allonger le congé paternité favoriserait l'égalité hommes-femmes avec des taux identiques chez les hommes et chez les femmes. Par ailleurs, 46 % des personnes interrogées se prononcent en faveur d'un congé paternité obligatoire, un chiffre qui passe à 51 % chez les parents.

Rappelons que le gouvernement a récemment commandé un rapport à l'Inspection générale des affaires sociales (Igas) pour envisager un allongement du congé paternité et une meilleure rémunération sachant que le montant des indemnités journalières varient aujourd'hui entre 9,29 euros et 86 euros maximum.



« Étude paternité », Yougov pour Le HuffPost (février 2018).





BULLES TWITTER



 **CFE-CGC** @CFECGC - 15 FÉVRIER 2018

« Il faut développer l'actionnariat salarié au-delà des 10%. Notamment dans gdes. entreprises qui versent des dividendes à des fonds d'investissement étrangers. Notre économie est vassalisée. » @GerardMardine @CFECGC



 **LES ECHOS** @LES ECHOS - 16 FÉVRIER 2018

Dialogue social : les préconisations du rapport Gateau-Simonpoli >> <https://trib.al/myzr10J>



 **PARLONS RH** @PARLONSRH - 15 FÉVRIER 2018

Seulement 28 % des actifs se sentent “suffisamment armés professionnellement” pour faire face aux mutations actuelles du monde du travail <http://ow.ly/HSt330h01VZ> étude réalisée par @IpsosFrance #FormPro #TransfoDigitale



 **ACTUEL-RH** @ACTUEL-RH - 16 FÉVRIER 2018

Le gouvernement veut renforcer l'obligation d'emploi direct des personnes en situation de handicap (en accès libre) [http://www.actuel-rh.fr/content/le-gouvernement-veut-renforcer-lobligation-demploi-direct-des-personnes-en-situation-de ...](http://www.actuel-rh.fr/content/le-gouvernement-veut-renforcer-lobligation-demploi-direct-des-personnes-en-situation-de-...)



AGENDA

JEUDI

01/03

L'ires organise une journée de débats consacrés au « *Renouveau syndical : enjeux, stratégies et pratiques* - Une comparaison internationale » à la Bourse du Travail de Paris (75003).

LUNDI

05/03

ET VENDREDI

16/03

Ateliers de co-construction au siège confédéral à Paris pour enrichir la charte éthique et numérique RH de la CFE-CGC et du LabRH.

MARDI

13/03

Séance de négociation entre partenaires sociaux sur la définition de l'encadrement.

JEUDI

15/03

Nouvelle journée d'action intersyndicale du personnel des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (Ehpad).

JEUDI

08/03

Journée internationale des droits des femmes.

JEUDI

15/03

Appel intersyndical (dont la CFE-CGC) à une journée nationale d'action des retraités.

JEUDI

22/03

Journée de mobilisation à l'appel de sept syndicats de fonctionnaires (CFE-CGC, FO, CGT, FSU, Solidaires, CFTC, et FA-FP) pour défendre les missions publiques, l'emploi et le pouvoir d'achat.



CONTACTS

Mathieu Bahuet

mathieu.bahuet@cfecgc.fr

www.cfecgc.org

@CFECCG #cfecgc