

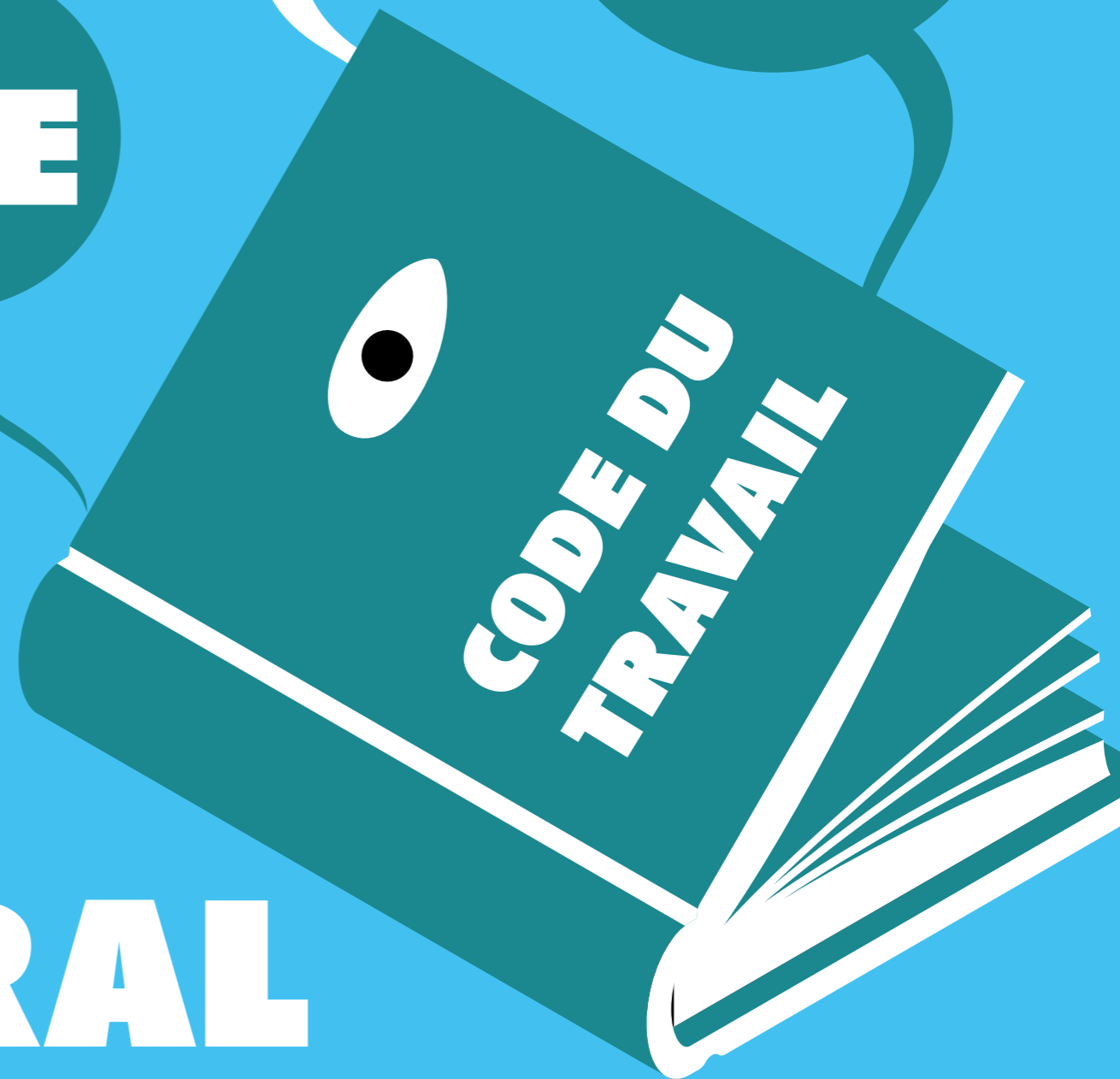


**ÉLUS
DU
PERSONNEL**

**ACCORDS
D'ENTREPRISE**

CSE

LE BULLETIN CONFÉDÉRAL





SOMMAIRE

- P. 3** **EN BREF**
- P. 4 & 5** **L'INFO MILITANTE – ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES DANS LA FONCTION PUBLIQUE :
LA CFE-CGC MOBILISÉE**
- P. 6 & 7** **L'INFO MILITANTE – AVEC PARTAGE, ENFIN UN SYNDICAT DÉDIÉ POUR LES SALARIÉS PORTÉS !**
- P. 8 & 9** **ENTRETIEN - ALAIN MONPEURT : « L'ACCORD CSE SIGNÉ CHEZ NORAUTO
VA PERMETTRE D'AVOIR DES ÉLUS FORTS »**
- P. 10 & 11** **REGARDS SANTÉ ET HANDICAP**
- P. 12** **FOCUS – ORDONNANCES MACRON : UN PREMIER BILAN CHIFFRÉ DANS LES ENTREPRISES**
- P. 14** **TENDANCES**
- P. 15** **BULLES TWITTER**
- P. 16** **AGENDA**



EN BREF



Un courrier intersyndical pour fixer les thèmes de l'agenda social

Les dirigeants des cinq syndicats représentatifs de salariés (CFE-CGC, CFDT, CGT, FO et CFTC) ont adressé un courrier commun aux organisations patronales (Medef, CPME, U2P) pour définir les prochaines priorités de l'agenda social. A savoir : la poursuite de la négociation sur la définition de l'encadrement ; l'ouverture d'une négociation sur la qualité de vie au travail (QVT) ; les transitions numérique, écologique et énergétique ; nouvelles formes d'emploi et travailleurs des plateformes ; les discriminations dans l'accès au travail ; et une réflexion sur le modèle économique et social en Europe.

Prélèvement à la source : la CFE-CGC répond à toutes vos questions !

Pour toute information sur le prélèvement à la source et sa mise en place, nous vous invitons à consulter la foire aux questions (FAQ) accessible depuis l'intranet de la CFE-CGC. Régulièrement mise à jour, celle-ci permet de consulter les réponses aux questions les plus fréquemment posées par les adhérents sur le nouveau dispositif qui sera mis en place en janvier 2019. Dans le cas où la FAQ ne vous permettrait pas de répondre à vos interrogations, nous vous invitons à poser votre question par mail, à l'adresse faq@cfecgc.fr. Nos spécialistes vous répondront !

Élections professionnelles 2018 à la SNCF : alliance historique des syndicats catégoriels

Pour la première fois, les syndicats de l'encadrement de la SNCF - la CFE-CGC ferroviaire, le Syndicat national des cadres supérieurs du groupe public ferroviaire (SNCS), et le Syndicat national des médecins de la SNCF - vont présenter des listes communes lors des prochaines élections professionnelles dans l'entreprise, programmées cet automne. Objectif : proposer aux salariés « un nouveau projet social pour répondre aux nouveaux enjeux de la future SNCF et aux conditions de travail de l'encadrement ».

L'Apec signe un partenariat avec la Fédération de la Formation Professionnelle (FFP)

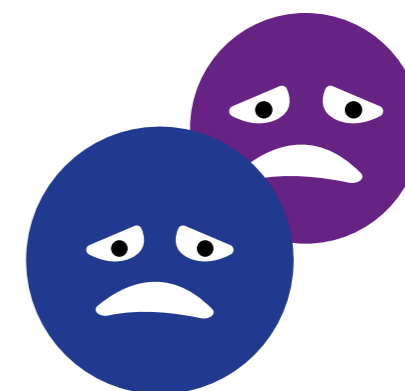
L'association pour l'emploi des cadres et la Fédération de la Formation Professionnelle ont signé un partenariat pour accompagner les entreprises du secteur dans leurs recrutements de jeunes diplômés et de cadres, favoriser le développement des ressources humaines et accompagner les salariés dans leurs démarches d'évolution professionnelle.

Les contrats aidés en fort recul au premier semestre

Environ 60 000 contrats aidés ont été signés au premier semestre soit seulement 30,7 % de l'ensemble des 200 000 nouveaux contrats aidés inscrits dans le budget pour 2018. Cette forte baisse (-35,2 % sur un an) fait suite à la décision du gouvernement de réduire la voilure concernant ce dispositif d'insertion professionnelle, un contrat de travail dérogatoire au droit commun.

LE CHIFFRE

1,4 M



SOIT LE NOMBRE DE FRANÇAIS (DONT 66 % DE FEMMES), ÂGÉS DE 53 À 69 ANS, QUI NE PERÇOIVENT NI REVENU D'ACTIVITÉ, NI PENSION DE RETRAITE, SELON UNE ÉTUDE DU SERVICE STATISTIQUE DU MINISTÈRE DE LA SANTÉ (DREES). RÉSULTAT : UN TIERS D'ENTRE EUX VIT SOUS LE SEUIL DE PAUVRETÉ. A NOTER QUE CETTE PROPORTION MONTERAIT À 50 % SANS LES TRANSFERTS SOCIAUX ET FISCAUX.



L'INFO MILITANTE

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2018 DANS LA FONCTION PUBLIQUE : LA CFE-CGC MOBILISÉE

Décisive pour les agents ainsi que pour la représentativité, les élections des représentants du personnel dans les trois versants de la fonction publique (État, territoriale et hospitalière) se tiendront le 6 décembre prochain. Explications.

Qui vote ?

Tous les agents publics, titulaires et contractuels, à l'exception des fonctionnaires en disponibilité. Soit 5,6 millions d'agents (dont 62 % de femmes) réparties dans les trois versants de la fonction publique :

- **2,47 millions dans la fonction publique d'État** : administrations centrales de l'État et les services déconcentrés) ;
- **1,98 million dans la fonction publique territoriale** : régions, départements, communautés d'agglomérations, offices publics d'HLM...
- **1,18 million dans la fonction publique hospitalière** : établissements d'hospitalisation, maisons de retraite, établissements pour mineurs ou adultes handicapés etc.

Quand ?

Suite à la loi 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social, le gouvernement a souhaité faire converger les dates d'élection dans les trois versants de la fonction publique. Celles-ci se déroulent désormais le même jour, tous les quatre ans, contre tous les trois ans auparavant. Après le scrutin de 2014, la date des prochaines élections a été fixée au 6 décembre 2018 par Gérard Darmanin, ministre de l'Action et des Comptes publics.

Comment ?

On vote sur son lieu de travail, directement pour une liste, en déposant le bulletin dans une urne. Le vote par correspondance est organisé pour les agents qui ne peuvent être présents physiquement dans leur service au moment du scrutin (maladie, congé maternité, mission à l'étranger...). Le vote électronique est utilisé depuis 2010 par le ministère de l'Éducation nationale et le sera en 2018 par le ministère de l'Intérieur et du ministère de l'Économie et des Finances. Il est encore très marginal à l'échelle nationale.

Pour qui ?

Le vote consiste à renouveler les membres qui siègent dans 22 000 instances représentatives du personnel, dont les trois principales catégories sont les suivantes :

- **les comités techniques (CT)** chargés de traiter les questions collectives : organisation des services, fonctionnement, temps et méthodes de travail, nouvelles technologies, formation professionnelle... ;
- **les commissions administratives paritaires (CAP)** chargées de traiter les questions individuelles concernant les titulaires : avancement, mutations, révisions de notation, discipline... ;
- **les commissions consultatives paritaires (CCP)** chargées des mêmes questions pour les contractuels (inaptitudes, licenciement, discipline).

Le résultat des votes directs pour les comités techniques (CT) détermine ensuite indirectement la composition des CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) dans chaque établissement, ainsi que celle des quatre instances supérieures (Conseil supérieur de la fonction publique de l'État, Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, Conseil consultatif national pour la fonction publique hospitalière, Conseil commun de la Fonction publique) chargés de tout ce qui concerne le statut de la fonction publique. La CFE-CGC dispose actuellement d'un siège au Conseil commun de la fonction publique et d'un siège au Conseil supérieur de la Fonction publique de l'État.



Pourquoi ?

Dans la fonction publique, plus encore que dans le secteur privé, un salarié ne s'exprime pas directement tout seul. Il le fait par l'intermédiaire de ses représentants. Une fois élus, ceux-ci défendent les agents devant les CAP, les CCP, les CT et les CHSCT. Par exemple, un fonctionnaire affecté à Paris et qui souhaite repartir dans sa ville de La Rochelle, s'adressant à la CAP dont il dépend, pourra être aidé par un représentant du personnel.

Les résultats 2014

En 2014, lors des dernières élections professionnelles, **2,6 millions** d'électeurs avaient voté, soit un taux de participation de **52,9 %**.

La CFE-CGC mobilisée

François Hommeril, président confédéral

« La CFE-CGC œuvre invariablement au service des populations de l'encadrement du privé et de tous les agents du service public. À l'approche des élections professionnelles du 6 décembre prochain, notre organisation est en ordre de marche. Avec ses militants, ses structures et la fédération des services publics, la CFE-CGC aborde avec détermination et ambition ce scrutin décisif, tant pour sa représentativité que pour l'avenir des services publics, de l'emploi et de l'environnement de travail des 5,6 millions d'agents de la fonction publique d'État, territoriale et hospitalière.

Ces dernières années, notre organisation a créé un grand nombre de nouvelles sections dans tous les versants du public - notamment l'hospitalier - pour tous les grades, les corps ou les cadres d'emplois. La CFE-CGC reste indéfectiblement attachée au statut des agents titulaires de toutes les administrations, sans oublier le million d'agents contractuels de droit privé ou de droit public. La CFE-CGC continuera aussi de se battre pour une véritable reconnaissance des agents et pour améliorer leurs conditions de travail régulièrement dégradées sous l'effet de mises sous contraintes budgétaires génératrices de souffrances ».



**Nous pouvons
réduire nos
dépenses
de santé.**

**Jusqu'à 40%
d'économies***

Ce qui est essentiel pour nous, c'est de bénéficier de soins et de services de qualité.

Grâce à notre complémentaire Santé Macif et aux réseaux de soins Santéclair, on peut économiser sur nos dépenses de santé. On accède aussi à un ensemble de services qui nous permet de préserver notre capital santé.

**Découvrez tous les avantages du contrat
Garantie Santé en agence ou sur macif.fr**

Assurances
Banque
Santé
Essentiel pour moi



*Par rapport aux prix moyens du marché et selon prestations. Données Santéclair comparant sur la France entière, les tarifs réseaux et les tarifs pratiqués hors réseaux. L'assuré conserve la liberté de choix de son professionnel de santé.

Santéclair - SA au capital de 3834029€. RCS Nantes 428 704 977. Siège social : 7 Mail Pablo Picasso 44046 Nantes Cedex 1.

Le contrat **Garantie Santé** proposé par la Macif est assuré par des mutuelles régies par le Livre II du code de la mutualité et adhérentes à la Mutualité Française.

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



L'INFO MILITANTE

AVEC PARTAGE, ENFIN UN SYNDICAT DÉDIÉ POUR LES SALARIÉS PORTÉS !

Inauguré le 18 septembre à Paris en présence de François Hommeril, président confédéral, le nouveau syndicat Partage se situe dans le giron de la fédération CFE-CGC Fieci. Présentation de ce syndicat novateur.

Qu'est-ce que Partage ?

Partage CFE-CGC est le premier syndicat des salariés portés, c'est-à-dire les salariés rémunérés par des sociétés de portage salarial. Les statuts ont été déposés en juillet 2018. Ce nouveau syndicat répond à la montée en puissance de ce type de salariat dont on estime qu'il concerne autour de 45 000 personnes en France.

Qu'est-ce que le portage salarial ?

Depuis la fin des années 1990, de nombreux cadres et experts, issus principalement des bureaux d'études, ne sont plus rémunérés directement par l'entreprise pour laquelle ils effectuent une mission. Celle-ci paie une société de portage salarial qui embauche le prestataire et lui verse un salaire net, déduction faite de sa commission pour frais de gestion et des charges patronales et salariales. A souligner : un Observatoire paritaire du portage salarial (OPPS), réunissant cinq syndicats dont la CFE-CGC, existe depuis 2006.

Dans quels domaines exercent les salariés portés ?

Nombre d'entre eux travaillent dans des secteurs relevant de la fédération Syntec : informatique, ingénierie, études et conseils, formation professionnelle... Mais on en trouve aussi qui sont dans la banque, le courtage en crédit ou encore la logistique portuaire. A noter : Emilie Brun-Jouini, présidente du syndicat Partage et elle-même salariée portée, est ergonomiste, spécialiste des risques psychosociaux.

Le secteur dispose-t-il d'une convention collective spécifique ?

Oui ! Cette convention collective a été signée en juin 2017, non sans un fort input juridique de la Fieci dans sa mise au point. Auparavant, la plupart des sociétés de portage adhéraient à la convention collective des bureaux d'études. La nouvelle convention concerne les personnes qui ont au moins un statut de technicien, et elle fixe un seuil de revenu minimum d'entrée.

Quels services Partage propose-t-il ?

- Un accompagnement juridique aux salariés, comme par exemple au moment de la négociation des contrats de portage, en s'appuyant sur les juristes de la Fieci et sur un cabinet d'avocats spécialisé dans les nouvelles formes d'emploi ;
- des prestations classiques de défense des salariés en cas de problème ;
- une mise en réseau pour la recherche de missions, notamment à travers une bourse d'emploi, qui permettra aux adhérents de Partage d'optimiser leur visibilité.





L'INFO MILITANTE



« Rationaliser et structurer le secteur du portage salarial »

Michel de La Force, président de la Fieci CFE-CGC (Fédération nationale du personnel de l'encadrement des sociétés de services Informatiques, des Études, du Conseil, de l'Ingénierie et de la Formation)

« La création du syndicat Partage résulte d'un besoin de rationalisation et de structuration du secteur du portage salarial. Elle traduit également une volonté confédérale. La CFE-CGC ne voulait pas laisser sans réponse appropriée toute une population comportant de très nombreux cadres, et qui se heurte à des problématiques nouvelles de droit du travail.

Une grande partie de la négociation de la convention collective a d'ailleurs été effectuée avec l'aide d'un ancien secrétaire national de la CFE-CGC : Franck Mikula. La Fieci, de son côté, aime bien le fonctionnement en silo de manière à apporter des réponses les plus pointues possibles aux salariés, d'où l'intérêt pour nous d'un tel syndicat spécialisé.

A l'avenir, ce sera à nous de définir le paysage du portage salarial, mais aussi aux employeurs et à la puissance publique. Un exemple ? Le financement de la formation professionnelle. Faut-il aller vers un Opérateur de compétences (OPCO) spécialisé ou vers un Organisme paritaire collecteur agréé (Opca) plus généraliste ? Il s'agit là d'un vrai sujet de négociation qui devrait se concrétiser dans les semaines qui viennent. »

« Les salariés portés ont des expertises très fortes mais sont démunis pour les déclarations administratives »

Vincent Harmel, juriste à la Fieci, négociateur de la convention collective du portage salarial et partie prenante de la création du syndicat Partage.

« Il y a dans le portage salarial des choses qui n'existent pas dans d'autres domaines. Par exemple, un salarié porté peut être en CDI sans être payé pour autant : c'est le cas s'il n'a pas de mission rémunérée pendant un temps. La négociation de la convention collective a ouvert, de ce fait, plusieurs champs techniques assez novateurs.

En pratique, on constate que les salariés portés ont souvent des expertises très fortes dans leur domaine mais sont très démunis pour toutes les déclarations administratives.

Ce sont aussi souvent des gens qui se retrouvent en situation de précarité. Certains d'entre eux gagnent très bien leur vie mais, aux deux extrémités de la pyramide des âges, on trouve des jeunes qui entrent dans la vie active et des seniors pour qui c'est le seul moyen de continuer à avoir des revenus en CDI. La mise en place d'une couverture santé-prévoyance pour cette population disparate est un des chantiers auquel va s'atteler Partage. »





ENTRETIEN



« L'ACCORD SIGNÉ VA PERMETTRE D'AVOIR DES ÉLUS FORTS »

Négozié de mai à juillet dernier, l'accord de mise en place du comité social et économique chez Norauto institue des droits et des moyens qui vont bien au-delà de ceux prévus par la loi. Explications avec Alain Monpeurt, délégué syndical central CFE-CGC.

Quelles sont les coulisses ayant entouré la négociation CSE chez Norauto, le spécialiste de l'entretien automobile (370 centres) ?

D'abord, l'identité des protagonistes ! C'est un travail collectif pour lequel il faut remercier tous nos adhérents, militants et élus chez Norauto.

Citons, entre autres, Doriane Garattoni (déléguée syndicale Nord), Roland

Michelin (DS Nord-Est) et Eric Groult (DS Paris Normandie). Tout le monde a embrayé à partir d'un point de départ qui se situe sur le stand CFE-CGC de la Foire de Châlons (Marne), le 30 août 2017. Ce jour-là, Alain Giffard, secrétaire général confédéral, et moi-même, rencontrons Edouard

« Transformer la contrainte législative en opportunité »

Philippe. Nous discutons avec lui du CSE, et obtenons de Frank Morel, conseiller social auprès du Premier ministre, des informations en avant-première sur l'écriture des futurs décrets.

Quel profit tirez-vous alors de ces éléments ?

Nous comprenons que la réforme est irréversible et nous décidons de transformer la contrainte de cette nouvelle législation - contre laquelle la CFE-CGC avait bataillé durant tout l'été ! - en opportunité à saisir. En pratique, durant les mois qui suivent, nous organisons des dizaines de réunions et de séances de formation à la mise en place du CSE pour nos élus et nos délégués syndicaux. Dans le même temps, l'entreprise est profondément réorganisée par deux directeurs généraux successifs. Elle

passé d'une structure avec 5 établissements et 4 régions à une structure où ne subsistent que 2 entités : un siège (9 % des salariés) et un réseau (91 %). Nous commençons donc à réfléchir à la mise en place de deux CSE. Sur ce, le nouveau DRH propose aux organisations syndicales de ne créer qu'un seul CSE en contrepartie de lui donner des moyens élargis.

Une proposition qui pouvait viser à rogner les moyens des organisations syndicales...

C'est possible, mais nous ne l'avons pas accueillie comme telle. En contrepartie de la création d'un seul CSE, nous imposons 4 axes de travail :

- 1** la négociation d'un accord structurel de mise en place du CSE ;
- 2** la négociation impérative, en parallèle, d'un nouvel accord de droit syndical ;
- 3** la négociation d'un accord protocole d'accord préélectoral (PAP), obligatoire de toute façon ;
- 4** la négociation d'un accord sur le vote électronique.

En outre, nous inversons le processus et rédigeons nous-même un protocole d'accord plutôt que d'attendre la copie de la direction. Le 14 mai dernier, lorsque les discussions démarrent, j'ai entre les mains un projet de 17 pages que je propose à la direction en prévision de la séance suivante. Au final, bon nombre des points de ce document se sont retrouvés dans le texte final.



ENTRETIEN

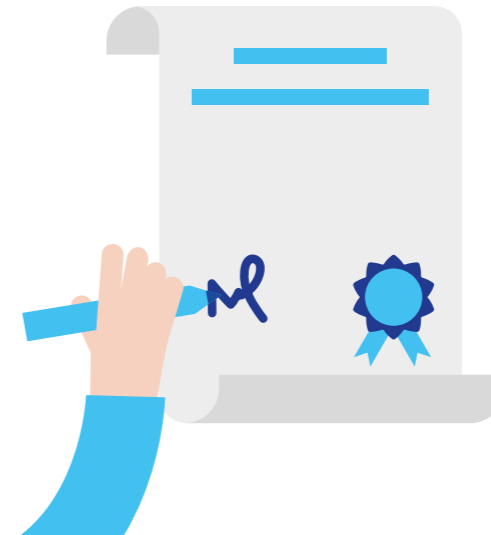
Qu'avez-vous concrètement obtenu dans le cadre de la négociation ?

L'accord de droit syndical a intégré des choses qui pouvaient sembler inespérées. Nous avons obtenu trois délégués syndicaux supplémentaires, en plus des quatre jusqu'à 10 000 salariés prévus par la loi. Soit sept délégués syndicaux par organisation représentative : c'est énorme. Normalement, ils ont 24 heures de délégation. Nous avons obtenu 30 heures, ce qui n'était vraiment pas gagné d'avance. Parmi ces sept DS, il y a un délégué syndical central - poste créé par cet accord pour chaque organisation syndicale représentative - qui dispose de 60 heures de délégation, ainsi que deux DSC adjoints qui disposent chacun de 20 heures supplémentaires, soit 50 heures.

« Traiter les sujets qui touchent l'ensemble des salariés du périmètre France »

Un seul CSE pour une entreprise de cette taille, n'est-ce pas un risque de superstructure ?

A mes yeux, c'est surtout le gage de plus d'équité. Dans les quatre régions, chaque comité d'entreprise ne donnait pas la même chose et celui des services centraux, vu son poids, octroyait plus que les autres. Avec cette redistribution globale, il y a une équité totale pour l'ensemble des collaborateurs. L'avantage d'un CSE unique est aussi qu'il traite de sujets qui touchent l'ensemble des salariés du périmètre France (6 400 salariés), ce qui permet d'avoir des élus plus compétents, plus forts, plus au courant au même moment de ces points sensibles. L'accord signé va permettre d'avoir des élus ayant une vision globale de l'entreprise tout en disposant de moyens adaptés en termes de temps et de budget.



LES POINTS CLÉS DE L'ACCORD CSE SIGNÉ CHEZ NORAUTO

- 35 titulaires au CSE (au lieu des 30 prévus par la loi)
- 2 représentants syndicaux par organisation syndicale (au lieu d'un)
- 2 secrétaires adjoints et 2 trésoriers adjoints, avec les heures qui vont avec (en plus des seuls secrétaire et trésorier prévus par la loi)
- 42 représentants de proximité (contre 24 au départ de la négociation) avec chacun 30 heures de délégation et la formation adéquate
- 20 membres de la commission santé, sécurité, conditions de travail, avec 30 heures de délégation et la formation adéquate
- 1 réunion du CSE tous les mois



HANDICAP : ZOOM SUR LE DISPOSITIF D'EMPLOI ACCOMPAGNÉ

Introduit dans la loi française en 2016, l'emploi accompagné est un dispositif d'insertion des personnes en situation de handicap dans l'emploi en milieu ordinaire⁽¹⁾.

Qu'est-ce que c'est ?

Le concept n'est pas nouveau : il existe depuis les années 70 aux Etats-Unis. Fondé sur un principe de « place and train », l'emploi accompagné propose un accompagnement « sur-mesure » pour aider la personne à s'insérer durablement dans l'emploi. Cela passe par un double accompagnement : celui de la personne en situation de handicap et celui de l'employeur.

Concrètement, le dispositif prévoit plusieurs étapes avec l'aide d'un même conseiller durant tout le parcours. Il y a d'abord une évaluation du projet de la personne et de ses capacités. Cela permet de déterminer le projet professionnel et les aides à solliciter pour sa réalisation. La personne est ensuite assistée dans sa recherche d'emploi en fonction du projet, selon un rythme correspondant à ses besoins. Lorsque l'emploi est trouvé, la personne est accompagnée le temps qu'il faut (une année est nécessaire en général) pour trouver sa place dans l'entreprise et sécuriser son parcours.

Le référent qui l'accompagne propose également un appui à l'employeur et à l'équipe (sensibiliser et former, adapter le poste de travail...). Cette démarche est une clef du succès du maintien de la personne dans l'emploi. Elle permet d'établir une relation avec le supérieur de la personne, et d'avoir une bonne connaissance de l'entreprise.

Qui peut bénéficier de ce dispositif ?

Le dispositif d'emploi accompagné est ouvert aux personnes dès l'âge de 16 ans. Il s'adresse aux personnes en situation de handicap qui ont la reconnaissance de travailleur handicapé (RQTH), qui n'ont pas d'emploi et qui cherchent à s'insérer dans le milieu ordinaire de travail, ou qui sont déjà en emploi dans le milieu ordinaire mais qui rencontrent des difficultés. Le dispositif s'adresse également aux

personnes en ESAT (Etablissements et Services d'Aide par le Travail) voulant évoluer vers le milieu ordinaire.

La personne peut faire appel à ce dispositif à tout moment de son parcours professionnel : recherche d'emploi, embauche, intégration, évolution du projet professionnel.

Comment y accéder ?

Plusieurs organismes peuvent orienter la personne vers ce dispositif : la CDAPH (qui fait partie de la Maison départementale des personnes handicapées), mais aussi Cap emploi, Pôle emploi ou encore une mission locale.

Quels financements pour l'emploi accompagné ?

Ce n'est pas à la personne en situation de handicap de financer cet accompagnement. En 2017 et 2018, 7,5 millions d'euros ont été prévus pour financer ce dispositif. Sachant qu'on estime son coût à 8 000 euros en moyenne par personne, cela permet d'accompagner 900 à 1 000 individus chaque année.

Attention cependant : il existe une différence entre l'emploi accompagné proposé par les organismes cités ci-dessus, et l'emploi accompagné proposé par d'autres organismes (associatifs notamment). Dans ce dernier cas, il ne s'agit pas du dispositif d'emploi accompagné encadré par la loi et financé par les crédits visés ci-dessus.

(1) On distingue emploi en milieu ordinaire et emploi en milieu adapté. Le travail en milieu ordinaire est celui qui s'effectue dans une entreprise privée ou publique classique, contrairement aux entreprises adaptées qui répondent à des critères spécifiques et reçoivent des aides particulières de l'état.





CSE ET LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL : VOUS POUVEZ DÉSIGNER UN RÉFÉRENT !

Qu'est-ce que c'est ?

Début 2018, une concertation entre partenaires sociaux et le gouvernement s'est tenue sur la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Suite à celle-ci, de nouvelles dispositions visant à prévenir le harcèlement sexuel dans les entreprises ont été inscrites dans le Code du travail. Ces dispositions reprennent notamment une demande formulée par la CFE-CGC, à savoir identifier, dans les entreprises, des référents en charge des problématiques de harcèlement.

Un référent pour la direction, un référent pour les salariés

L'article L1153-5-1 du Code du travail prévoit le référent coté direction. Désormais, dans les entreprises d'au moins 250 salariés, un référent doit être désigné. Il est chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Coté salariés, c'est l'article L2314-1 qui prévoit que le comité social et économique (CSE) doit désigner un tel référent parmi ses membres. La désignation doit se faire par une résolution à la majorité des membres présents.

Informer et prévenir le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Le rôle de ce référent est multiple : organiser des actions d'information, de prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes. Il a bien évidemment également un rôle d'accompagnement des victimes de harcèlement. A cet effet, il pourrait par exemple être amené à définir, en lien avec le référent de la direction, la procédure à suivre pour une victime en cas de harcèlement.

Aucun moyen supplémentaire ni formation spécifique...

Cependant, aucun moyen supplémentaire n'a été accordé à ce référent pour lui permettre de mener à bien sa mission. Et ce, malgré les demandes de la CFE-CGC. Il bénéficie certes d'une formation en santé, mais au même titre que les membres du CSE dont il fait partie. Aucune formation spécifique au harcèlement n'est donc prévue. Il n'a par ailleurs aucun crédit d'heure supplémentaires pour effectuer les tâches liées à cette mission de référent, qui s'ajoutent à ses missions de représentant du personnel au CSE.

Pour rappel, ces nouvelles dispositions seront applicables au plus tard au 1^{er} janvier 2019.

Le poste de référent permet de donner une visibilité concrète à l'accompagnement des salariées et des salariés dans l'entreprise sur des sujets difficiles. C'est également un poste en contact direct avec le référent ou la référente RH de l'entreprise. C'est donc une possibilité supplémentaire de rendre la CFE-CGC visible et donc de susciter de l'audience électorale et du développement syndical. Nous conseillons donc à nos élues et élus de se porter candidat.

Contacts

Martine Keryer
Secrétaire nationale en charge du secteur santé au travail et handicap
martine.keryer@cfecgc.fr

Christophe Roth
Délégué national santé au travail et handicap
christophe.roth@cfecgc.fr

Service Économie et Protection sociale
Anne Bernard
Emérance de Baudouin





FOCUS

ORDONNANCES MACRON : UN PREMIER BILAN CHIFFRÉ DANS LES ENTREPRISES

Comités sociaux et économiques (CSE), élus du personnel, négociation collective, accords de rupture conventionnelle collective (RCC)... Le gouvernement a rendu public des premiers éléments après l'entrée en vigueur de la réforme du Code du travail.

8 814

Le nombre de comités sociaux et économiques (CSE) qui ont été créés cette année entre le 1er janvier et le 31 août dans les entreprises, dont la moitié (**4 848**) dans des structures de moins de 50 salariés.

Rappelons que le CSE est la nouvelle instance unique de représentation du personnel qui regroupe les anciennes instances, désormais fusionnées : délégués du personnel (DP), comité d'entreprise (CE) et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Le CSE doit être mis en place au plus tard le **31 décembre 2019** dans les entreprises de plus de 11 salariés.

33,3 %

Soit la baisse, à périmètre équivalent, du nombre de sièges à pourvoir pour les élus du personnel (passés de **36 000** à **24 000**) sous l'effet de la mise en place des CSE.

364

Le nombre d'accords d'entreprise signés cette année par référendum dans les entreprises de moins de 20 salariés sans représentant du personnel.

582

Le nombre d'accords signés par des représentants du personnel sans mandat syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés. Dans 90 % des cas, ces accords ont porté sur la rémunération ou le temps de travail.

35

C'est, au 31 juillet 2018, le nombre d'accords de rupture conventionnelle collective (RCC) homologués (PSA, IBM...) sur la soixantaine d'entreprises ayant engagé la négociation d'un accord dont 1/3 de grandes entreprises (ou appartenant à des groupes) et 2/3 de PME et ETI.

L'accord de RCC permet de rompre, d'un commun accord, plusieurs contrats de travail à l'aide d'un accord collectif majoritaire conclu au niveau de l'entreprise, de l'établissement ou du groupe. Contrairement à d'autres accords collectifs (PSE, GPEC...), la mise en place d'un tel accord ne requiert aucune motivation, ne nécessite pas de remplir préalablement une condition d'effectif minimum ou de connaître des difficultés économiques.



TOUT SAVOIR SUR

Retrouvez, sur l'intranet confédéral, le dossier **CFE-CGC intitulé « Ordonnances de la réforme du Code du travail »**, avec toutes les fiches thématiques synthétiques pour vous informer et vous conseiller.



PUBLI-RÉDACTIONNEL

Les Rendez-vous de la retraite du 12 au 17 novembre 2018 « À tout âge, je suis acteur de ma retraite »

L'Agirc-Arrco organise pour la troisième année consécutive les « Rendez-vous de la retraite » du 12 au 17 novembre 2018 sur internet et dans ses 100 centres d'information répartis dans toute la France.

Que vous soyez proches ou éloignés de l'âge de la retraite, l'Agirc-Arrco répond à vos questions, de manière personnalisée et gratuite.

Profitez de cette semaine pour trouver les réponses à vos questions sur votre retraite. Nos services en ligne, nos conseillers vous aideront à faire le point sur votre situation personnelle et à estimer l'impact d'un changement d'orientation professionnelle ou de vie sur votre future retraite.

Ceux qui souhaitent prochainement partir à la retraite pourront également obtenir des informations personnalisées sur l'application des nouvelles conditions de départ à la retraite en 2019.

Accédez à tous les services des « Rendez-vous de la retraite » !

En créant votre compte personnel (le numéro de sécurité sociale suffit) sur le site rdv-retraite.agirc-arrco.fr, vous accédez à tous les services personnalisés, sécurisés et gratuits :

- consultez votre **relevé de carrière**,
- évaluez grâce au **simulateur**, l'impact de votre parcours professionnel sur le montant de votre future retraite (congé parental, chômage, stage, travail à l'étranger, apprentissage,....),

- et, si vous êtes sur le point de prendre votre retraite, **demandez votre retraite** en ligne.

Pendant toute la semaine, nos **Experts retraite** répondront en ligne et de façon personnalisée à vos questions. Une conférence ainsi que des tchats thématiques seront proposés quotidiennement sur le site rdv-retraite.agirc-arrco.fr.

Pour aller plus loin, vous aurez la possibilité, comme l'année précédente, d'avoir un entretien personnalisé avec un conseiller retraite dans l'un des **Centres d'information Agirc- Arrco** (Cicas) le plus proche de chez vous. Pour connaître l'adresse de nos centres et prendre rendez-vous, connectez-vous dès le 23 octobre sur le site rdv-retraite.agirc-arrco.fr

Retrouvez le programme complet de l'événement sur :

rdv-retraite.agirc-arrco.fr
ou sur l'application mobile « Smart'Retraite »

L'Agirc et l'Arrco sont les deux régimes de retraite complémentaire des salariés du secteur privé. Aujourd'hui, l'Agirc et l'Arrco couvrent 30 millions d'assurés, 18 millions de salariés et 12 millions de retraités.



TENDANCES



Qualité de vie au travail : du progrès mais des salariés toujours sous pression

Près de 3 salariés sur 4 (73 %) se disent satisfaits de leur qualité de vie au travail (QVT) et 60 % déclarent se sentir mieux dans leur travail qu'il y a dix ans, selon le 10e baromètre sur la santé et la QVT réalisé par le groupe de protection sociale Malakoff Médéric. Les salariés sont notamment moins nombreux à juger leur travail pénible physiquement (48 % contre 54 % en 2009). A noter : la QVT est jugée plus satisfaisante dans les petites entreprises : 45 % des collaborateurs lui attribuent une note entre 8 et 10 dans les TPE de moins de 10 salariés, contre 33 % dans les grands groupes (plus de 5 000 salariés).

Malgré une amélioration de la perception de la QVT, des risques persistent, en premier lieu le difficile équilibre des temps de vie. Ainsi, 35 % des salariés (contre 27 % en 2009) indiquent éprouver des difficultés à concilier vie personnelle et professionnelle. Lorsque l'on leur demande ce qui leur permettrait de mieux concilier ces temps de vie, les salariés mentionnent des horaires de travail plus souples (46 %), une réduction du temps de travail (28 %) et la possibilité de télétravail (24 %).

D'autres difficultés perdurent, en premier lieu la pression psychologique subie au travail puisque 68 % des salariés jugent leur travail nerveusement fatigant, un chiffre qui demeure élevé quoi qu'en léger recul par rapport à 2009 (72 %). Autres griefs exprimés : « une érosion de l'engagement » et surtout « le manque de reconnaissance et/ou d'autonomie » pour plus de 4 salariés sur 10 qui ne se sentent pas reconnus par leur hiérarchie.



Source

« 10e baromètre santé et qualité de vie au travail », Malakoff Médéric (20 septembre 2018)

La rémunération des cadres a progressé de 2 % en 2017

Selon l'Apec, la rémunération médiane brute annuelle des cadres (salaire fixe + part variable) a augmenté de 2 % l'an passé, à 49 100 euros. Quant au salaire moyen, il s'élevait à 56 000 euros. Les cadres ayant intégré une nouvelle entreprise, sans période de chômage, ont été les mieux lotis : 66 % d'entre eux ont bénéficié d'une augmentation salariale en 2017. Quant aux cadres ayant changé de poste en interne, 65 % ont connu une hausse de leur rémunération (+3 points vs 2016). Parmi ceux qui n'ont connu aucun changement professionnel en 2017, 46 % ont bénéficié d'une augmentation (contre 43 % en 2016), le taux le plus élevé depuis 2011, souligne l'Apec.

A la faveur d'un contexte favorable - amélioration de la conjoncture économique, dynamisme du marché de l'emploi des cadres et des recrutements - l'Apec estime que cette progression des rémunérations devrait se poursuivre en 2018. Ainsi, près de la moitié des cadres interrogés a l'intention de demander une augmentation, 38 % pensant pouvoir l'obtenir, soit trois points de plus qu'en 2017.

En parallèle, l'Apec a publié des données concernant la rémunération à l'embauche. En 2017, la rémunération brute annuelle fixe moyenne s'établissait à 39 000 euros, en légère augmentation (+ 1 000 euros) par rapport à 2014. Sur la même période, la rémunération médiane a, elle, progressé de 2 000 euros, atteignant 38 000 euros en 2017. Enfin, sans surprise, l'Apec rappelle que plus les cadres disposent d'une expérience professionnelle significative, plus ils bénéficient d'ajustements de salaire à la hausse.



Source

« Evolution de la rémunération des cadres : une légère augmentation qui devrait se poursuivre », étude Apec (13 septembre 2018)



BULLES TWITTER



 **CFE-CGC** @CFECGC - 24 SEPTEMBRE 2018

« Il faut un changement des mentalités avec des textes simples. Les #salariés #aidants subissent la double peine = épuisement professionnel, éloignement de l'emploi, départ sans les acquis »
[@ROTH_CFECGC](#)



 **LIBÉRATION** @LIBE - 28 SEPTEMBRE 2018

«Dégressivité» pour les cadres : «La France est gouvernée par le café du commerce»
<http://dlvr.it/qlfgvp>



 **FRANÇOIS HOMMERIL** @FHOMMERIL - 28 SEPTEMBRE 2018

La dégressivité n'a aucun sens, aucune efficacité. La France dirigée au coin du bar. Grave Triste #populisme [@cfecgc](#)



 **FRANCEINFO** @FRANCEINFO - 1^{ER} OCTOBRE 2018

Toujours plus de réunions pour les cadres qui y consacrent quatre heures par semaine https://www.francetvinfo.fr/economie/entreprises/toujours-plus-de-reunions-pour-les-cadres-qui-y-consacrent-quatre-heures-par-semaine_2966619.html ...



AGENDA

MARDI

09/10

Réunion du Comité interministériel du handicap (CIH).

DU **09/10**
AU **11/10**

Université d'automne CFE-CGC à Deauville.

JUSQU'AU JEUDI

25/10

Consultation citoyenne sur les retraites via la plateforme de consultation en ligne suivante : www.participez.reforme-retraite.gouv.fr

DU **12/11**
AU **17/11**

3^e édition des « Rendez-vous de la retraite » organisés dans toute la France avec l'Agirc-Arrco.

MARDI

13/11

Colloque « Seniors, vous avez dit seniors » organisé à la Bourse du travail de Paris par l'URIF CFE-CGC.

MERCREDI

21/11

Soirée de présentation du guide CFE-CGC des aidants familiaux à l'Institut Pasteur (75015), en présence de Sophie Cluzel, secrétaire d'État chargée des personnes handicapées.

Inscriptions : <https://www.linscription.com/activite.php?P1=13490>

MARDI

04/12

Colloque sur le handicap organisé par l'UD 93 CFE-CGC.

JEUDI

06/12

Élections professionnelles au sein des trois versants de la fonction publique (État, territoriale et hospitalière).

CONTACTS

Mathieu Bahuét

mathieu.bahuét@cfecgc.fr

www.cfecgc.org

@CFECGC #cfecgc