



LE BULLETIN CONFÉDÉRAL





SOMMAIRE

- P. 3** **EN BREF**
- P. 4** **L'INFO MILITANTE – OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLES (ODD) : LA CFE-CGC ET LA SOCIÉTÉ CIVILE SE MOBILISENT**
- P. 6 À 12** **REGARDS EMPLOIS**
- P. 13** **FOCUS – MARCHÉ DU TRAVAIL : LES EMBAUCHES EN CDD PROGRESSED AVEC DES CONTRATS DE PLUS EN PLUS COURTS**
- P. 14** **TENDANCES**
- P. 15** **BULLES TWITTER**
- P. 16** **AGENDA**



EN BREF



Définition de l'encadrement : la CFE-CGC veut faire valoir « les notions d'autonomie et de responsabilité »

Alors que la négociation entre partenaires sociaux pour mettre à jour les critères caractérisant les salariés de l'encadrement est en stand by depuis mars, plombée par le patronat, Gérard Mardiné s'est exprimé dans Cadreo : « La position de la CFE-CGC est claire, il s'agit d'honorer les dispositions de l'accord de 2015 visant à définir l'encadrement, dans ses composantes managériale et technique. La définition doit tenir compte des notions d'autonomie, de responsabilité d'encadrement mais aussi de responsabilités techniques liées au métier ».

Prélèvement à la source : la Cour des comptes pointe un risque budgétaire en 2019

Dans un rapport sur les perspectives des finances publiques, la Cour des comptes estime que l'instauration du prélèvement à la source pourrait grever les finances publiques de près de deux milliards d'euros en 2019, année de mise en œuvre de la réforme. « Une fois que les acteurs se seront adaptés aux nouveaux mécanismes associés au prélèvement à la source, il ne devrait pas entraîner de risque majeur », estime toutefois la juridiction financière.

Geoffroy Roux de Bézieux élu nouveau président du Medef

Ancien vice-président du Medef chargé du pôle économie, patron du fonds d'investissement Notus Technologies, Geoffroy Roux de Bézieux (56 ans) a été élu, à 55,8 %, président de la première organisation patronale. Devançant Alexandre Saubot, l'autre finaliste, Geoffroy Roux de Bézieux succède à Pierre Gattaz, qui était à la tête du Medef depuis l'été 2013.

Vente de GRTgaz et d'ENGIE : la CFE-CGC fustige les dispositions du projet de loi Pacte

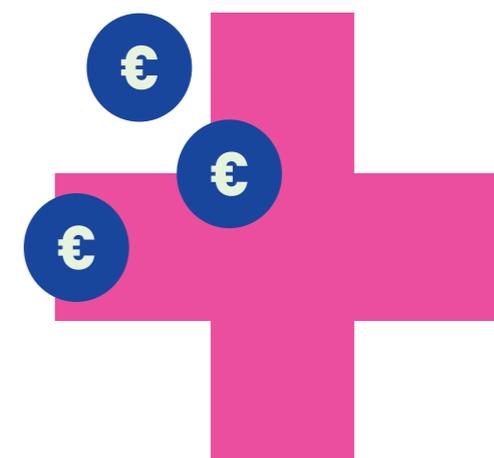
« Avec la loi Pacte, l'État autorise tout et s'autorise tout, même de sceller un pacte avec Engie pour dilapider la souveraineté énergétique de la France », dénonce dans un communiqué la fédération CFE-CGC Énergie pour qui les dispositions du projet de loi récemment présenté en Conseil des ministres vont permettre à l'État de céder ses parts dans Engie, ainsi que l'ouverture au privé de GRTGaz.

Secret des affaires : un collectif va saisir le Conseil constitutionnel

Adopté le 21 juin au Parlement, le très controversé texte sur le secret des affaires, visant à harmoniser les législations nationales pour « protéger les entreprises contre le pillage d'innovations » et « lutter contre la concurrence déloyale », va faire l'objet d'une saisine du Conseil constitutionnel sous l'impulsion d'un collectif d'ONG, d'associations, de journalistes et de syndicats (CFE-CGC, CFDT, CGT, FO...). Ce collectif dénonce un texte « qui remet en cause les libertés fondamentales et le droit à l'information des citoyens ».

LE CHIFFRE

+4,4 %



C'EST, EN 2017, LA HAUSSE DES INDEMNITÉS JOURNALIÈRES VERSÉES PAR L'ASSURANCE MALADIE AUX PERSONNES EN ARRÊT DE TRAVAIL SOIT 10,3 MILLIARDS D'EUROS. DEPUIS 2014, LE MONTANT S'INSCRIT À LA HAUSSE AVEC DES PROGRESSIONS DE 3,7 % EN 2015 PUIS DE 4,6 % EN 2016. EN CAUSE, PRINCIPALEMENT : LE RECU DE L'ÂGE DE DÉPART À LA RETRAITE ET L'AUGMENTATION DES CAS DE BURN-OUT.



L'INFO MILITANTE

OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLES (ODD) : LA CFE-CGC ET LA SOCIÉTÉ CIVILE SE MOBILISENT

Coordonné par le Comité 21 et 18 organisations dont la CFE-CGC, le rapport 2018 « Appropriation des ODD par les acteurs étatiques français » dresse un état des lieux des stratégies et des actions de développement durable.

Après le premier rapport paru en 2017 sur l'appropriation des objectifs de développement durables (ODD) par les acteurs non étatiques français, plus de 80 organisations ont contribué à la seconde édition. Coordonnée par le Comité 21 et 18 organisations copilotes dont la CFE-CGC, **le rapport 2018** dresse l'état des lieux du niveau de connaissance et d'utilisation de l'Agenda 2030 dans les stratégies développement durable des organisations françaises et leurs actions en France et à l'international. Pour rappel, l'Agenda 2030 (adopté en septembre 2015) fixe 17 objectifs de développement durable liant lutte contre la pauvreté et développement durable.

Trois ans après, on note une certaine progression de l'intégration de l'Agenda 2030, même si beaucoup reste encore à faire pour figurer parmi les meilleurs élèves en 2020 lors de la première grande évaluation qui sera faite par l'Organisation des nations unies (ONU).

Un rapport collectif

Fruit d'une large collaboration de différents acteurs de la société civile française, le rapport propose d'abord une étude du niveau d'appropriation des ODD acteur par acteur pour évaluer comment les collectivités territoriales, les entreprises, les ONG, les acteurs associatifs, les syndicats, la jeunesse et les acteurs de l'enseignement supérieur et de la recherche se saisissent de l'Agenda 2030. Il se concentre ensuite sur les 6 ODD passés en revue par l'ONU cette année lors du Forum Politique de Haut Niveau (FPHN) en proposant des retours d'expériences très concrets dans le secteur de l'eau et de l'assainissement (ODD6), des énergies propres (ODD7), de la ville durable ODD11), de la production et consommation responsables (ODD12), de la biodiversité terrestre (ODD15) et des moyens de mise en œuvre et partenariats (ODD17).

Complémentaire et annexé au point d'étape officiel réalisé par le gouvernement français, ce rapport ne vise pas à évaluer le niveau de progression de la réalisation des ODD et de leurs cibles de façon quantitative, mais se penche plutôt sur la question de savoir si l'Agenda 2030 devient un outil pour les acteurs français, un cadre structurant pour repenser leurs stratégies développement durable et revoir à la hausse l'ambition de leur engagement sociétal.

Une progression vers l'intégration de l'Agenda 2030

2018 esquisse enfin le tournant espéré depuis deux ans dans la mobilisation de la société pour l'Agenda 2030. Cela est sans doute dû en partie à l'Etat qui a structuré un cadre national clair et opérant pour la mise en oeuvre des ODD en France (comité de pilotage de haut niveau, lancement du site agenda-2030, processus de concertation nationale pour l'élaboration de la feuille de route France...), ainsi qu'à la forte mobilisation des corps intermédiaires pour sensibiliser et outiller les acteurs afin qu'ils se saisissent de l'Agenda 2030. Beaucoup de réseaux - le Comité 21, le Global Compact France, le Partenariat Français pour l'Eau, 4D ou Cités Unies France - font en effet des ODD le coeur de leurs programmes à destination de leurs membres.

En entreprise, des progrès cantonnés aux grandes structures

On note, pour les entreprises, l'amorce d'une intégration naissante, à l'image du Groupe La Poste qui a revisité son analyse de matérialité au prisme des ODD, ou encore le groupe Rémy Cointreau qui fait des ODD une des variables de la rémunération de ses dirigeants. Mais cela reste encore très largement cantonné aux plus grandes d'entre elles. Les PME/PMI restent encore imperméables à ce mouvement d'intégration des ODD.



L'INFO MILITANTE

Collectivités territoriales : une feuille de route quasiment au point mort malgré quelques initiatives

Au niveau des collectivités territoriales, force est de constater que les premières marches de l'appropriation des ODD, de leurs cibles et indicateurs, n'ont pas été gravées. Les réseaux d'élus n'ont que peu investi la question. Trois ans après la réforme territoriale, l'utilisation de cette feuille de route universelle reste faible en dehors de quelques politiques de coopérations décentralisées.

A l'instar des entreprises, quelques collectivités pilotes défrichent la territorialisation des ODD. Le Conseil départemental de la Gironde, Mérignac, Besançon, le Conseil départemental du Var ou le Conseil régional de Nouvelle-Aquitaine ont été parmi les premières collectivités à s'appuyer sur l'Agenda 2030 pour réaliser leur rapport annuel développement durable. La ville de Niort souhaite par ailleurs aller plus loin et faire de l'Agenda 2030 le fil conducteur de ses politiques publiques. Quant à la région Pays de la Loire, la Direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement (Dreal) soutient les premières déclinaisons des ODD dans les projets de territoire durable.

Sensibiliser les jeunes générations au développement durable via le système éducatif

L'intégration des ODD au système éducatif français est une clé essentielle pour parvenir à cet objectif mondial de long terme qu'est l'Agenda 2030. Pour l'instant, les jeunes sont peu ou pas sensibilisés à l'outil ODD, ce qui ne signifie pas pour autant qu'ils ne soient pas sensibles et engagés dans le développement durable. L'enseignement supérieur doit intégrer cette dimension pour sensibiliser et outiller les universités et grandes écoles.

Un secteur associatif hétérogène

Au niveau associatif, il convient de distinguer deux types d'acteurs :

- **les ONG qui agissent à l'international**, beaucoup plus mobilisées sur la question ODD car auparavant impliquées dans la mise en œuvre des Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD) ;
- **les acteurs associatifs agissant en France**, qui se trouvent dans une situation paradoxale, agissant quotidiennement et très concrètement à l'atteinte des ODD (réduction des inégalités, éducation populaire, santé, lutte contre la pauvreté...) mais qui ne sont pas ou peu conscientes qu'elles peuvent adosser leurs actions à ce nouveau cadre. Sans occulter un certain nombre de contraintes : restrictions budgétaires, crise du bénévolat, exigences réglementaires de plus en plus lourdes...

Une présentation au Forum politique de haut niveau pour le développement durable (FPHN) à New York le 18 juillet

Publié en français et en anglais une semaine avant le début du FPHN, ce rapport 2018 sera présenté à New York le 18 juillet en marge du Forum. Il apporte une contribution au débat international mais également à l'élaboration de la feuille de route nationale pour la mise en œuvre des ODD en France qui doit voir le jour en 2019.



LA CFE-CGC SE DOTE D'UN PROGRAMME SUR LA FORMATION INITIALE

La CFE-CGC et ses structures ont engagé un vaste travail sur la formation initiale, formulant plusieurs propositions en faveur des élèves et des enseignants.

LA VISION DE LA CONFÉDÉRATION

La formation tout au long de la vie est une notion essentielle pour la CFE-CGC. Elle se compose de deux parties : la formation initiale (de l'école primaire à l'université) et la formation continue (formation des actifs). Alors que la réforme portée par le projet de loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » change les dispositions relatives à la formation continue, la CFE-CGC a lancé, en parallèle, une réflexion sur la formation initiale.

Ce projet, porté par Madeleine Gilbert, déléguée nationale confédérale en charge de la formation initiale, associe l'ensemble des syndicats CFE-CGC en charge du sujet : Action et Démocratie (public), CNGA (public), SNIRS (recherche), SYNEP (privé) et UNARED (recherche). Ce document, contenant 100 propositions, est une première étape. Les axes définis seront enrichis au gré des futures rencontres, réunions et réflexions du pôle éducation.

LE CONTENU DU PROJET CFE-CGC

• Pour les élèves : recentrer l'action de l'école, développer l'orientation et favoriser l'ascenseur social

Les propositions portées visent, pour la plupart, à recentrer l'action de l'école sur l'acquisition des compétences dont elle a la charge, en prenant en compte les évolutions de notre société. La maîtrise des fondamentaux évaluée chaque année et conditionnant l'accès dans la classe supérieure, le passage tous les deux ans d'un examen type TOEIC permettant de prendre conscience de son niveau réel en langue, l'élévation du niveau du baccalauréat, la revalorisation des filières professionnelles ou le passage de tous les Master 2 en apprentissage sont autant de mesures portées par la CFE-CGC, notamment pour redonner aux différents diplômés leur valeur.

L'orientation est également un point déterminant : l'Éducation nationale n'y arrivera pas seule, même si la formation des conseillers d'orientation est renforcée comme la CFE-CGC le demande. La présentation des filières et des métiers est aussi une responsabilité des branches, des entreprises et des professionnels. Le développement des passerelles doit permettre de rebondir après un échec ou une mauvaise orientation.

Dernier point d'attention : l'aspect social. L'école est un des moteurs de l'ascenseur social et de l'égalité. Elle doit permettre à chacun d'étudier dans de bonnes conditions, peu importe sa situation personnelle, familiale ou géographique. La lutte contre les stéréotypes doit faire partie de ses missions. Les professeurs ne peuvent pas tout réussir sans le soutien des parents d'élèves. La confiance mutuelle qui doit exister est un chantier de tous les jours.

• Pour les enseignants : revaloriser les conditions de travail et faciliter les évolutions professionnelles

Si la CFE-CGC souhaite améliorer le quotidien des élèves, il faut également améliorer celui des enseignants : revalorisation des conditions de travail, possibilités d'évolutions et de formations professionnelles, accompagnement par l'Éducation Nationale... À l'heure où le gouvernement réforme la formation des salariés, il semblerait intéressant qu'il s'occupe également de la formation des fonctionnaires.



LE BONUS-MALUS : DE QUOI PARLE-T-ON ?

Serpent de mer de l'assurance chômage, le mécanisme de bonus-malus sur les cotisations patronales doit faire l'objet d'une négociation dans les branches professionnelles. Explications.

Le bonus-malus (BM), à l'instar du revenu universel, est un concept flou qui recouvre une pluralité de concepts très différents. Communément, le terme désigne un mécanisme de modulation du taux de contribution au régime d'assurance chômage, payé par les employeurs en fonction d'un ou plusieurs paramètres/variables.

PLUSIEURS VISIONS DU DISPOSITIF

Lors des dernières négociations de la convention d'assurance chômage, plusieurs visions se sont opposées. En voici les trois principales :

- **Un mécanisme avec un taux de contribution dégressif** en fonction de la durée du contrat de travail. Dans ce mécanisme, la forme du contrat de travail (CDI, intérim ou CDD) ne compte pas car le taux est dégressif en fonction de la durée, avec des paliers à déterminer. Ainsi, un même contrat n'aura pas le même taux en fonction du temps. De même, plusieurs taux de contribution différents seront appliqués en même temps dans une même entreprise.
- **Un mécanisme avec un taux pivot.** Ce taux pivot serait le pourcentage de CDD que peut embaucher une entreprise (en fonction de l'effectif). Le taux de contribution serait donc augmenté si l'entreprise dépasse ce pourcentage, et diminué si elle est en deçà. Dans ce mécanisme, un seul taux est appliqué pour tous les contrats.
- **Un mécanisme dit de « pollueur payeur »** dans lequel le taux de contribution est fonction du coût de l'entreprise à la collectivité. Le taux de contribution est déterminé au terme d'un exercice, en soustrayant au montant total des contributions versées le montant total des allocations versées par le régime aux anciens salariés de l'entreprise. Le taux de contribution de l'entreprise pour l'exercice suivant est donc le reflet exact du coût de sa politique sociale. C'est ce mécanisme qu'a porté la CFE-CGC lors des différentes négociations.

CHAMP D'APPLICATION, FOURCHETTE ET PÉRIMÈTRE

Quelle que soit la forme du bonus-malus choisi, trois facteurs importants seront déterminés en fonction de l'objectif poursuivi par le mécanisme (lutter contre la permittence, développer les contrats de longue durée, renflouer les caisses du régime etc.). Ces trois facteurs sont le champ d'application/la surface couverte par le mécanisme ; le périmètre d'appréciation du taux de contribution ; la fourchette de variation du taux de contribution.

1 le champ d'application

La question est de savoir le type de contrat pris en compte dans le mécanisme de BM. À l'instar de ce qui a été fait en 2014, le BM peut exclure certains types de contrats tels que l'intérim ou le CDD avec une durée supérieure à un nombre de mois déterminé.

Pour être le plus efficace et lisible possible et afin d'éviter les effets de comportement, le BM peut s'appliquer à tous les contrats dit précaires : CDD, intérim, CDI de chantier. Néanmoins, une couverture aussi large, sans tenir compte de l'objet du contrat, peut être pénalisante et avoir certains effets pervers (par exemple ne pas déclarer une personne remplaçant un congé maternité).

Enfin, si l'intérim est retenu dans le champ d'application du BM, se pose la question suivante : est-ce à la boîte d'intérim de payer une contribution supérieure du fait de leur métier, ou est-ce aux entreprises utilisatrices de payer pour l'utilisation d'intérimaire ?

2 La fourchette de variation du taux de contribution

Plus la fourchette est grande, plus le taux de contribution peut varier à la hausse ou à la baisse et être dissuasif ou incitatif pour les entreprises. Actuellement, le taux de contribution employeur est de 4,05 %. Une variation de 2 % à 10 % serait beaucoup plus dommageable pour les entreprises non responsables qu'un taux variant de 3 à 6 %.



3 Le périmètre d'application du taux de contribution

La question est de savoir si l'on fixe un taux par entreprise ou par secteur d'activité. Autrement dit, est-ce que le taux de contribution s'applique par entreprise ou à un secteur d'activité (par exemple un taux de 9 % pour le commerce et de 3 % pour la banque).

La place du curseur est importante, car si l'on fixe un taux par entreprises, cela va fortement pénaliser les entreprises usant et abusant des contrats courts. A contrario, si l'on fixe un taux de contribution par secteur, les entreprises usant et abusant des contrats courts peuvent échapper à une contribution élevée si elles sont dans un secteur d'activité vertueux.

Enfin se pose la question du point de comparaison. Pour savoir si une entreprise a un comportement vertueux ou non, il faut comparer son comportement avec d'autres pratiques. La question est donc de savoir si la comparaison se fait au niveau national ou au niveau du secteur d'activité.

Comparer les pratiques entre entreprises, dans un secteur où les entreprises usent plus que de raison des contrats courts, n'est pas pénalisant. En revanche, faire un comparatif au niveau national, où les pratiques et comportements sont variés, peut-être plus pénalisant pour les entreprises qui ne jouent pas le jeu.

Des négociations dans les branches avant l'arbitrage gouvernemental

Dans son programme, le candidat Emmanuel Macron s'était engagé à mettre en place un mécanisme de bonus-malus pour sanctionner les employeurs qui abusaient des contrats de très courte durée. Il a donc été demandé aux partenaires sociaux de traiter de la question (entre autres sujets) lors de la négociation du janvier 2018 sur la réforme de l'assurance chômage.

Les partenaires sociaux, **dans l'ANI du 22 février 2018**, ont demandé aux branches, acteurs au plus près du terrain, d'ouvrir des négociations dont l'objectif principal est « de déterminer les moyens de développer l'installation durable dans l'emploi et d'éviter les risques d'enfermement dans des situations de précarité ».

Ces négociations doivent se terminer avant le 31 décembre 2018. Si le résultat n'est pas jugé satisfaisant par le gouvernement, celui-ci pourra mettre en place un mécanisme de bonus-malus.





DETTE DE L'UNEDIC : FACT CHECKING CONTRE FAKE NEWS !

Un rapport de l'Unedic sur les perspectives financières du régime d'assurance chômage conforte la gestion responsable des partenaires sociaux, battant en brèche les arguments gouvernementaux.

La récente publication du rapport sur les perspectives financières de l'Assurance chômage 2018-2021 a démontré que le projet de loi du gouvernement repose sur un dogme erroné selon lequel le paritarisme a montré ses limites : preuve en est, la dette de l'Unedic est colossale...

La dette n'est pas la conséquence d'une mauvaise gestion du régime par les partenaires sociaux. Elle est liée aux différentes politiques gouvernementales qui ont imposé des dépenses à l'Unedic : les 10 % des recettes versées à Pôle emploi par exemple (3,3 milliards d'euros en 2016 soit une dépense supplémentaire de plus de 850 millions par rapport à la situation d'avant 2008), la question des travailleurs transfrontaliers (600 millions d'euros chaque année), ou la fin des préretraites faisant peser sur le régime l'indemnisation de ces seniors.

La Cour des comptes a comptabilisé que sur la période 1990-2007, près de 8,7 milliards d'euros - soit 91 % de la dette de l'Unedic en 2007 - sont issus des charges exceptionnelles indépendantes des règles d'indemnisation des chômeurs. Sur ces 8,7 milliards, 5,7 milliards sont liés à des interventions de l'État.

Une gestion paritaire efficace, responsable et agile

Les perspectives financières évoquées en introduction du rapport démontrent l'efficacité du pilotage responsable et agile adopté par les partenaires sociaux et mis en œuvre par les services de l'Unedic. Sans la réforme imposée par l'État, l'Unedic renouerait, dès 2020, avec les excédents dont le niveau atteindrait 3,6 milliards en 2021. Sur les années 2020 et 2021, l'assurance chômage engagerait son désendettement à hauteur de 5,2 milliards.

L'État justifie sa volonté d'intervenir dans le régime par la garantie qu'il accorde à la dette de l'Unedic. Il convient de rappeler que cette garantie n'a jamais été activée jusqu'à présent, et ne le sera pas dans les prochaines années.

Préserver les fondamentaux du régime d'assurance chômage

À de nombreuses reprises, les partenaires sociaux ont réussi à prendre des décisions difficiles afin de préserver les fondamentaux du régime d'indemnisation des salariés et la défense d'un régime assurantiel contributif dont le revenu de remplacement est proportionnel aux salaires. À titre d'exemple, citons la mise en place de la dégressivité, l'instauration de la surcontribution exceptionnelle pour les cadres ou encore le différé spécifique d'indemnisation.

Par conséquent, affirmer, comme le fait le gouvernement, qu'introduire un cadrage de l'État permet de faciliter l'adaptation du régime d'assurance chômage aux évolutions du marché du travail est un argument qui n'est pas sincère.

Les écueils de l'universalisation

Enfin, la reprise en main du régime, basé sur ces dogmes erronés, s'accompagne d'une volonté d'universalisation du régime. Pour la CFE-CGC, l'universalisation s'est toujours accompagnée d'une augmentation déguisée des taxes et d'une baisse des droits. L'expérience de la couverture maladie universelle (CMU) en est un parfait exemple.



CE QU'IL FAUT SAVOIR SUR LA REPRÉSENTATION ÉQUILIBRÉE DES SEXES DANS LES LISTES DE CANDIDATS AUX ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

JURIDIQUE - La Chambre sociale de la Cour de cassation a souligné le caractère d'ordre public des dispositions du Code du travail relative à la représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les listes de candidats. Le protocole d'accord préélectoral ne peut donc pas déroger à ces dispositions. Éclairages et conseils.

RAPPEL DU CONTEXTE JURIDIQUE

La loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi a entendu assurer une représentation équilibrée entre les hommes et les femmes lors de la composition des listes de candidats aux élections professionnelles dans l'entreprise. Cet objectif passe par le respect de deux obligations légales :

- 1 Les listes qui comportent plusieurs candidats doivent être composées, pour chaque collège électoral, d'un nombre d'hommes et de femmes correspondant à la part d'hommes et de femmes inscrits sur les listes électorales.**

C'est pourquoi le protocole d'accord préélectoral (PAP) doit nécessairement mentionner la proportion d'hommes et de femmes composant chaque collège électoral.

- 2 Les listes de candidats doivent être composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes.**

Le non-respect de ces obligations est en principe sanctionné par le juge par l'annulation de l'élection du ou des candidats du sexe surreprésenté et/ou du ou des candidats mal positionné(s) dans la liste. De récents arrêts rendus par la Chambre sociale de la Cour de cassation sont venus préciser la portée de ces deux obligations et déterminer concrètement dans quel cas le juge peut être amené à annuler l'élection d'un ou plusieurs candidats.

QUESTIONS PRATIQUES

- Les partenaires sociaux peuvent-ils s'affranchir, dans le cadre de la négociation du pap, des règles légales de représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les listes de candidats ?**

↳ Les règles légales qui imposent une représentation équilibrée des sexes sur les listes de candidats présentent un caractère d'ordre public absolu, de sorte que le protocole d'accord préélectoral ne peut pas déroger au respect de ces règles dans la composition des listes.
Le PAP ne peut donc pas se contenter de prévoir que « *les organisations syndicales s'engagent à rechercher les voies et les moyens qui permettraient de parvenir le plus possible à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes sur les listes de candidats* » (Cass. Soc., 9 mai 2018 - n° 17-60133).

- En cas de non-respect de la règle de l'alternance hommes/femmes dans l'ordre de présentation des candidats, le juge doit-il systématiquement annuler l'élection du ou des candidats mal positionné(s) ?**

↳ En cas de non-respect de la règle de l'alternance, le Code du travail prévoit que le juge annule l'élection du ou des élus dont le positionnement dans la liste ne respecte pas les prescriptions légales. Or le juge tempère cette règle légale et précise qu'une telle annulation peut être évitée lorsque 2 conditions sont cumulativement réunies (Cass. Soc., 9 mai 2018 - n° 17-60133 ; Cass. Soc., 6 juin 2018 - n° 17-60263) :

- la liste de candidats respecte la proportion d'hommes et de femmes inscrits sur les listes électorales ;
- tous les candidats de la liste ont été élus.



• **Peut-on présenter une liste comportant un seul candidat en cas de pluralité de sièges à pourvoir ?**



En l'espèce, une organisation syndicale présente une liste comportant un seul candidat de sexe masculin alors que deux sièges étaient à pourvoir et que le collège électoral était en outre majoritairement composé de femmes.

Dans sa décision, la Chambre sociale de la Cour de cassation affirme que « *deux postes étant à pourvoir, l'organisation syndicale était tenue de présenter une liste conforme à l'article L. 2324-22-1 du Code du travail, alors applicable, interprété conformément à la décision susvisée du Conseil constitutionnel, c'est-à-dire comportant nécessairement une femme et un homme, ce dernier au titre du sexe sous-représenté dans le collège considéré* ».

Dans sa décision du 19 janvier 2018, le Conseil constitutionnel avait en effet considéré que l'application de la règle de l'arrondi ne pouvait faire obstacle à ce que les listes de candidats puissent comporter un candidat du sexe sous-représenté dans le collège électoral. Or la Chambre sociale de la Cour de cassation décide qu'une liste de candidats doit impérativement comporter un candidat du sexe sous-représenté : la mixité est donc imposée ! (Cass. soc., 9 mai 2018 - n° 17-14088)

Pour la CFE-CGC, une telle interprétation ne respecte ni la lettre ni l'esprit de la décision du Conseil constitutionnel qui a seulement jugé qu'on ne pouvait pas empêcher la présentation d'un candidat du sexe sous-représenté, sans nullement l'imposer.

Pour autant, la Cour de cassation pourrait malheureusement maintenir cette interprétation concernant les textes modifiés par les ordonnances. La prudence recommande donc de toujours présenter une liste mixte.

Jurisprudence - Si la convention de rupture conventionnelle est déclarée nulle, le salarié doit restituer les sommes perçues

Dans un arrêt du 30 mai 2018, la Cour de cassation prend explicitement position sur les conséquences de l'annulation judiciaire d'une convention de rupture individuelle homologuée par la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte).

Les causes d'annulation dégagées par la jurisprudence sont diverses. Il peut s'agir notamment d'un vice du consentement, de fraude, d'absence d'entretien démontrée par le salarié, d'un défaut de remise d'un exemplaire au salarié dès signature. Dans toutes ces hypothèses, c'est la convention signée par les parties qui est atteinte de nullité. Lorsque la convention de rupture est déclarée nulle, la Cour de cassation avait déjà précisé que la rupture s'analysait en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

L'arrêt du 30 mai 2018 consacre cette solution en statuant que « *lorsque le contrat de travail est rompu en exécution d'une convention de rupture ensuite annulée, la rupture produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse* ». La sanction est donc indemnitaire et permet au salarié d'obtenir des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Dans cet arrêt, la Cour est allée plus loin en tirant une autre conséquence de la nullité de la convention. Les juges décident que le salarié est tenu de restituer les sommes perçues en exécution de la convention de rupture. Il doit donc rembourser à l'employeur le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle versée dans ce cadre.

Celle-ci doit être au moins égale à l'indemnité légale, voire conventionnelle, de licenciement. Mais les parties ont pu également, dans le cadre de la convention, s'accorder pour en majorer le montant, parfois substantiellement. Dans ce cas, avant d'agir en nullité, le salarié devra veiller à ce que le montant des indemnités susceptibles de lui être accordées au titre du licenciement sans cause réelle et sérieuse (désormais plafonnées par l'effet du barème issu de l'ordonnance n° 2017-1387) soit plus avantageux que les sommes perçues en exécution de la convention.

ÉTUDE - Les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes selon leur niveau de diplôme

Les inégalités salariales entre les femmes et les hommes, interprétées en faisant appel à divers facteurs, ne suffisent pas pour comprendre le paradoxe suivant : le niveau de diplôme des filles dépasse de plus en plus celui des garçons, les rémunérations augmentent en moyenne avec le niveau de diplôme ; et pourtant les femmes restent nettement moins payées que les hommes avec un écart stagnant depuis de nombreuses années.

Cet article de l'Institut de recherches économiques et sociales (IRES) tente de mesurer l'effet différencié du niveau de diplôme sur l'emploi, les professions occupées et les rémunérations des femmes et des hommes.



Contacts

Jean-François Foucard
Secrétaire national en charge
du secteur Emploi, formation,
digitalisation, égalité
professionnelle
jeanfrancois.foucard@cfecgc.fr

Eric Freyburger
Délégué national
eric.freyburger@cfecgc.fr

Madeleine Gilbert
madeleine.gilbert@cfecgc.fr

**Service Europe, Emploi,
Formation et Travail**
Camille Alex
Franck Boissart
Aurélie Célia
Clément Delaunay
Laurence Matthys

Nous pouvons déménager en toute sérénité.

Ancien logement toujours assuré
30 JOURS GRATUITS*

Ce qui est essentiel pour nous, c'est de changer de maison l'esprit tranquille.

On a enfin trouvé la maison familiale idéale ! Avant de s'y installer, on fait quelques travaux d'aménagement. Alors en attendant, on vit encore dans notre appartement. Et grâce à notre contrat Assurance Habitation de la Macif, nos deux logements sont tous les deux assurés. C'est simple, économique et rassurant.

Découvrez tous les avantages du contrat
Habitation en agence ou sur macif.fr

Assurances
Banque
Santé
Essentiel pour moi



*Pour une résidence déjà assurée à la Macif, en cas de transfert de votre contrat d'assurance habitation Macif sur un nouveau logement, l'ancien reste assuré dans les mêmes conditions gratuitement dans la limite de 30 jours. Si la période de 30 jours s'avère insuffisante, il conviendra de souscrire un contrat Résidence Secondaire durant la période nécessaire. Les garanties sont accordées dans les conditions et limites fixées par le contrat souscrit.

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 15005670 (www.orias.fr).



FOCUS

MARCHÉ DU TRAVAIL : LES EMBAUCHES EN CDD PROGRESSENT AVEC DES CONTRATS DE PLUS EN PLUS COURTS

La part des embauches en contrat à durée déterminée (CDD) a nettement progressé depuis 25 ans avec un recours toujours plus accru aux contrats très courts, selon une étude du ministère du travail.

Comment évoluent les embauches et les ruptures depuis 25 ans ? C'est tout l'objet d'une étude instructive publiée par la Dares, le service statistique du ministère du Travail. Laquelle nous apprend, pour commencer, que les salariés travaillant aujourd'hui en contrat à durée indéterminée (CDI) demeurent très largement majoritaires (88 % en 2017, hors intérim), contre 12 % travaillant en contrat à durée déterminée.

En analysant plus finement les flux d'embauches en CDD et CDI, on constate que la part des CDD a nettement progressé en vingt-cinq ans, notamment à partir des années 2000, passant de 76 % en 1993 à 87 % en 2017. Dans les entreprises de plus de 50 salariés, le taux d'entrée en CDD (rapport entre les embauches en CDD et les effectifs de l'établissement) a même été multiplié par plus de quatre depuis 1993.

Des secteurs très consommateurs de CDD

Cette évolution structurelle dans les mouvements de main-d'œuvre s'accompagne d'une forte progression des contrats dits de très courte durée : en 2017, 40 % des salariés en CDD ont un contrat de moins d'un mois et un tiers des CDD ne dure qu'une journée, souligne l'étude. Ce phénomène est particulièrement marqué dans certains secteurs d'activité comme l'hébergement médicosocial, l'audiovisuel ou l'hôtellerie-restauration. C'est moins le cas dans l'industrie et la construction, « où l'emploi temporaire passe avant tout par l'intérim », expliquent les auteurs de l'étude.

Entre 2001 et 2017, la durée moyenne d'un CDD a quasiment été divisée par trois, passant de 112 à 46 jours. Les contrats de moins d'un mois, qui représentaient 57 % des CDD en 1998, sont désormais ultra majoritaires (83 % en 2017). Globalement, ce sont d'ailleurs « souvent les mêmes personnes qui enchaînent les contrats très courts », relève l'étude, avec un cumul de de 3,5 contrats de moins d'un mois en moyenne par trimestre.

Les ruptures conventionnelles gagnent du terrain

Interrogés, en 2016, sur les principales raisons les motivant à recruter en CDD plutôt qu'en CDI, les employeurs, outre « les besoins limités dans le temps directement liés à la législation sur le CDD », mettent en avant « l'incertitude vis-à-vis de l'environnement économique » et « le besoin de tester les compétences du salarié avant un recrutement plus durable ». Autre argument souvent invoqué : le poids de la réglementation associée au CDI.

Au sujet des ruptures de contrat, les démissions restent, en 2017, le motif de rupture anticipée de contrat le plus fréquent (40 %). Suivent les fins de périodes d'essai (20 %) et les licenciements pour motif personnel (principalement pour faute et dans une moindre mesure, ceux pour incapacité), également à 20 %. Les ruptures conventionnelles, mises en place en 2008, gagnent progressivement du terrain et représentent désormais environ 10 % des ruptures anticipées de contrat, au même titre que les licenciements économiques et les départs à la retraite (10 % à eux deux).





TENDANCES

Plus de la moitié des salariés en situation de fragilité professionnelle et/ou personnelle

Difficulté financière, situation d'aidant, maladie grave, perte de sens, conciliation des temps de vie... Qu'elles soient d'origine professionnelle et/ou personnelle, 56 % des salariés français s'estiment en situation de « fragilité » selon une étude réalisée par le groupe de protection sociale Malakoff Médéric auprès de 303 dirigeants d'entreprise et de 1 581 salariés, hors fonction publique et éducation nationale.

S'agissant des situations de « fragilité professionnelle », les salariés mettent en cause les conditions de travail physiques ou psychiques éprouvantes (31 %), une perte de sens et un sentiment fort de déshumanisation du travail (23 %), ou une grande difficulté à concilier vie personnelle et professionnelle (11 %). « Du point de vue du salarié, mais également de l'entreprise et des partenaires sociaux, il y a de moins en moins de frontières entre les fragilités dites personnelles et professionnelles », précise Christophe Scherrer, directeur général délégué de Malakoff Médéric.

Interrogés sur les situations de fragilité personnelle, 37 % des salariés déclarent en connaître une. Ils sont 14 % à connaître une grande difficulté financière, 9 % une situation d'aidant, 8 % une maladie grave ou une affection longue durée, et 8 % un deuil récent. Du côté des dirigeants, 89 % déclarent avoir dans leurs effectifs un salarié en situation de fragilité personnelle, citant principalement un deuil récent (58 %), une maladie grave ou une affection longue durée (51 %), une situation de famille monoparentale (51 %) ou encore une grande difficulté financière (50 %).



« Les situations de fragilité des salariés », étude de Malakoff Médéric (20 juin 2018)

Mobilité professionnelle : un tiers des cadres ont changé d'entreprise ou évolué en interne en 2017

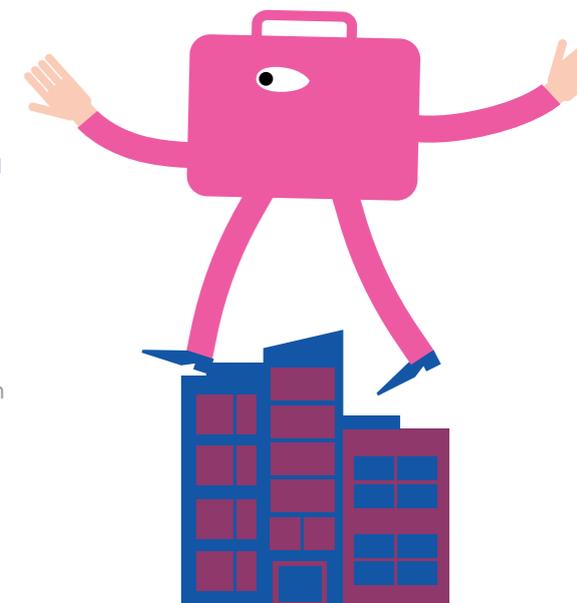
Illustrant « la bonne santé et la fluidité du marché de l'emploi cadre », le baromètre de l'Apec sur les mobilités professionnelles révèle que près d'un cadre sur trois (31 %, contre 28 % en 2016 et 25 % en 2015) ont connu un changement professionnel l'an dernier. Dans le détail, 22 % ont évolué en interne dans leur entreprise (9 % à la faveur d'une promotion hiérarchique ou d'une orientation vers un autre métier, et 13 % dans le cadre d'un changement de service ou d'une réorganisation) quand 8 % ont, eux, changé d'entreprise.

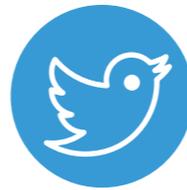
A noter : plus les cadres sont jeunes, plus ils bénéficient de changement en interne (56 % des moins de 30 ans contre seulement 23 % pour les plus de 50 ans). La taille de l'entreprise est également une variable importante puisque la mobilité interne « est plus élevée dans les entreprises de plus de 50 salariés où les opportunités sont plus nombreuses que dans les plus petites entreprises », souligne l'Apec. S'agissant du contexte, dans 48 % des cas, les changements en interne sont liés à des restructurations ou des réorganisations. Seuls 15 % des cadres disent s'être vus « imposer ce changement ».

Quid des perspectives ? Près des deux tiers des cadres (64 %) en poste « envisagent un changement professionnel dans les trois années à venir », par un changement de poste en interne (42 %) et/ou un changement d'employeur (39 %) ou par la création d'une entreprise (12 %). Les intentions sont motivées par la volonté de découvrir de nouveaux horizons professionnels, d'avoir une meilleure rémunération ou encore d'accroître la dimension de leur poste.



« Panorama des mobilités professionnelles des cadres », Apec (juin 2018)





BULLES TWITTER



FRANCE STRATÉGIE @STRATEGIE_GOUV - 21 JUIN 2018

[#Handicap] En France, 5, 7 millions de personnes en âge de travailler sont affectées d'un handicap. Celles qui cherchent à s'insérer sur le marché du #travail ont 3 fois - de chances d'être en emploi et 2 fois + de risques d'être au chômage



FRANÇOIS HOMMERIL @FHOMMERIL - 26 JUIN 2018

Ce qui se prépare à Bercy: la spoliation des pensions de réversion versus fin de l'exit tax et ISF est une forfaiture écoeurante.@CFECCG



CHRISTOPHE ROQUE @ROQUECFECCG- 27 JUIN 2018

Dés l'été 2017 la @CFECCG avait alerté sur les conséquences: Ordonnances Pénicaud : les patrons n'ont-ils retenu que la liberté de licencier plus facilement?! et oui ceci ne créera pas d'emplois. @fhommeril @G_LECUELLE [https://francais.rt.com/economie/51948-ordonnances-penicaud-patrons-nont-ils-retenu-que-la-liberte-de-licencier-plus-facilement ...](https://francais.rt.com/economie/51948-ordonnances-penicaud-patrons-nont-ils-retenu-que-la-liberte-de-licencier-plus-facilement...)



MÉTALLURGIECFECCG @METALCFECCG -29 JUIN 2018

La #Métallurgie CFE-CGC signe la lettre paritaire à destination des entreprises de la branche pour la mise en place des #CSE <https://bit.ly/2Ktn8D4>



AGENDA

MERCREDI

11/07

Réunion des dirigeants syndicaux (CGT, CFDT, FO, CFE-CGC, CFTC) et patronaux (Medef, CPME et U2P).

Au menu : paritarisme et agenda social.

DIMANCHE

12/08

Journée internationale de la jeunesse.

JEUDI

27/09

Colloque CFE-CGC sur le handicap invisible et le handicap psychique à Rouen.

À PARTIR DU

16/07

Seconde phase de la concertation avec les partenaires sociaux sur le handicap.

DU

31/08

AU

10/09

72^e édition de la Foire de Châlons-en-Champagne, en présence de la CFE-CGC

DU

09/10

AU

11/10

Universités d'automne CFE-CGC à Deauville.

À PARTIR DE

SEPTEMBRE

Examen au Parlement du projet de loi plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises (Pacte).

MARDI

17/07

Réception, à l'Élysée, des leaders syndicaux et patronaux afin de discuter des mesures de «transformation sociale» envisagées pour la rentrée.

CONTACTS

Mathieu Bahuet
mathieu.bahuet@cfecgc.fr

www.cfecgc.org

@CFECCG #cfecgc