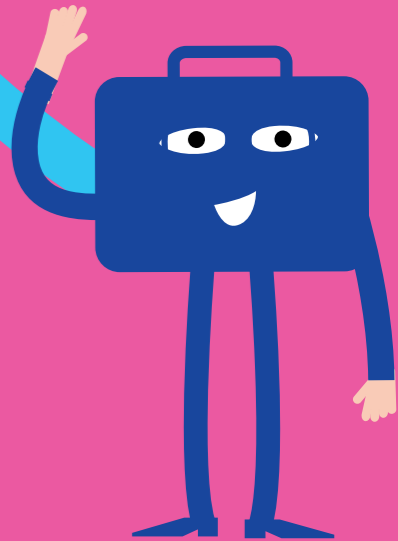
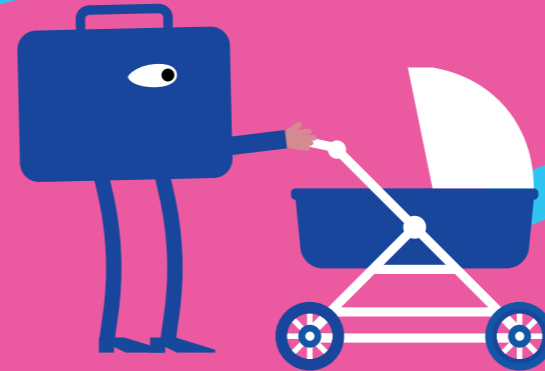


# LE BULLETIN CONFÉDÉRAL





## SOMMAIRE

- P. 3**            **EN BREF**
- P. 4**            **L'INFO MILITANTE - RÉFORME DES RETRAITES : DES ANNONCES ÉTRIQUÉES ET UN RISQUE DE RÉGRESSION SOCIALE**
- P. 5 & 6**        **LE BIG BANG DES BRANCHES PROFESSIONNELLES POSE QUESTION**
- P. 7 & 8**        **ENTRETIEN - DIEGO ALARÇON : « LA CFE-CGC DÉPLORE UNE DÉRIVE DES MISSIONS D'ACTION LOGEMENT AU DÉTRIMENT DES CLASSES MOYENNES »**
- P. 9 & 10**       **REGARDS PROTECTION SOCIALE**
- P. 11 À 14**     **REGARDS DURABLES**
- P. 15 À 17**     **REGARDS SANTÉ ET HANDICAP**
- P. 18 À 23**     **REGARDS EUROPE ET INTERNATIONAL**
- P. 24 & 25**     **FOCUS – DONNÉES PERSONNELLES : UN VÉRITABLE ENJEU DE DIALOGUE SOCIAL**
- P. 26**           **BULLES TWITTER**
- P. 27**           **AGENDA**





## EN BREF

### Assurance chômage : la future réforme dévoilée, la CFE-CGC reste mobilisée

Le gouvernement a dévoilé les projets de décrets fixant les nouvelles règles d'indemnisation chômage avec un durcissement des règles d'indemnisation, la mise en place d'un futur bonus-malus pour sept secteurs d'activité, et l'instauration d'une dégressivité des allocations pour les demandeurs d'emploi avec un revenu supérieur à 4500 euros brut par mois. La CFE-CGC (qui a lancé [une pétition en ligne](#) contre la dégressivité des allocations) dénonce une violente attaque contre les demandeurs d'emploi en général, contre les cadres en particulier.

### Le barème prud'homal (ordonnances Macron) validé par la Cour de cassation

Dans une décision très attendue, la plus haute juridiction de l'ordre judiciaire a estimé que le plafonnement des indemnités pour licenciement abusif, instauré par les ordonnances Macron et vivement contesté, est conforme avec les accords internationaux ratifiés par la France. La Cour de cassation avait été saisie après le refus de plusieurs conseils de prud'hommes d'appliquer le barème d'indemnisation. Pour la CFE-CGC, cet avis, profondément inquiétant, constitue une défaite morale de la France ([voir ici le communiqué](#)).

### Pas d'accord entre partenaires sociaux sur la réforme de la santé au travail

Dans le cadre des travaux au sein du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT) en vue de l'ouverture d'une négociation ou d'une concertation en santé au travail, les partenaires sociaux ne sont pas parvenus à un accord. Dans un communiqué commun, la CFE-CGC, la CFDT, la CGT, FO et la CFTC déplorent « l'inflexibilité patronale sur la question du financement des services de santé inter-entreprises qui a d'emblée fermé toute possibilité de construction d'un texte commun ». Les organisations syndicales demeurent toutefois « engagées dans toute forme de discussions qui viseraient à améliorer le système de prévention et de santé au travail ».

### La CFE-CGC contre la privatisation d'Aéroports de Paris (ADP)

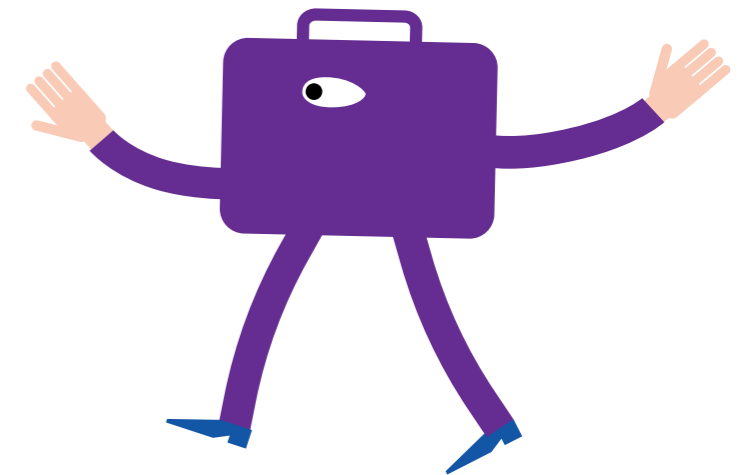
Afin de ne pas renouveler l'expérience calamiteuse de la privatisation des autoroutes, ou celle de l'aéroport de Toulouse, la CFE-CGC appelle ses adhérents et ses militants à signer [la pétition en ligne](#) pour l'organisation d'un futur référendum visant à affirmer le caractère de service public national d'ADP.

### Vers un congé rémunéré pour les aidants en 2020

La ministre des Solidarités et de la Santé, Agnès Buzyn, a confirmé la création, l'an prochain, d'un congé indemnisé pour les aidants qui soutiennent un proche âgé, malade ou handicapé. La mesure doit figurer dans le prochain budget de la Sécurité sociale. Aujourd'hui, plus de 8 millions de personnes aident un de leurs proches ou aînés en situation de handicap ou de perte d'autonomie à son domicile.

## LE CHIFFRE

# 64 %



**Soit la proportion de cadres qui souhaitent une mobilité professionnelle dans les trois ans, selon l'enquête annuelle de l'Apec. Parmi ces cadres, 41 % souhaiteraient changer de poste, 39 % d'entreprise et 12 % en créer une.**



## L'INFO MILITANTE

# RÉFORME DES RETRAITES : DES ANNONCES ÉTRIQUÉES ET UN RISQUE DE RÉGRESSION SOCIALE

**Pour la CFE-CGC, les propositions du haut-commissaire visent à repousser l'âge de départ à la retraite, sans considération du taux d'emploi des seniors, ni de l'accroissement du chômage qui en découle.**

Après 18 mois de concertation, le haut-commissaire Jean-Paul Delevoye a remis le 18 juillet, aux partenaires sociaux puis au Premier ministre, ses préconisations pour un système universel de retraite qui s'appliquera au plus tôt aux assurés nés à compter de 1963 et partant à la retraite à compter du 1er janvier 2025. Ce système par points remplacera également les 42 régimes de retraite actuels, actant la disparition des régimes spéciaux. Le rapport doit désormais servir de base à la suite de la concertation avec les partenaires sociaux et au futur projet de loi sur la réforme des retraites voulue par l'exécutif.

### **Un « âge d'équilibre » fixé à 64 ans avec un système de décote/surcote**

Dans le détail, le projet du haut-commissaire prévoit de fixer à 64 ans l'âge de départ à la retraite à taux plein (pour la génération 1963). L'assuré aura toujours la possibilité de partir à 62 ans, mais sa retraite se verra alors appliquer une décote de 10 %. S'il décide de partir à 63 ans, la décote sera de 5 %. Symétriquement, un départ après 64 ans génèrera une surcote. Il est aussi prévu que l'âge du taux plein soit modifié au fil des générations pour tenir compte de l'évolution de l'espérance de vie.

Un point positif souligné par la CFE-CGC : il ne serait plus exigé de durée de cotisation pour bénéficier du taux plein (dans le système actuel : 43 années pour les générations à partir de 1973).

La plupart des départs anticipés (catégories actives) de la fonction publique et des régimes spéciaux disparaîtront progressivement. Il leur sera substitué les mêmes règles de prise en compte de la pénibilité que dans le secteur privé. Au total, c'est 80 % des emplois actuellement classés en « catégorie active » qui verront disparaître cette spécificité.

Seuls demeureront les départs anticipés pour les fonctions dangereuses

exercées dans le cadre de missions régaliennes. Sont ainsi concernés : les policiers nationaux, les surveillants de l'administration pénitentiaire, les ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne, les sapeurs-pompiers professionnels, les douaniers, les policiers municipaux ainsi que les militaires. Les marins bénéficieront d'un dispositif prenant en compte les spécificités de leurs métiers.

### **François Hommeril : « Il y aura inévitablement des gagnants et des perdants »**

Pour la CFE-CGC, les propositions du haut-commissaire visent à repousser l'âge de départ à la retraite, sans considération du taux d'emploi des seniors, ni de l'accroissement du chômage qui en découle. Une approche étriquée avec, au final, un risque de régression sociale.

**Face à la presse, François Hommeril**, président confédéral, a fait valoir qu'avec cette réforme, « il y aura inévitablement, dans ce nouveau système, des gagnants et des perdants ». Tout en soulignant « la perte de confiance » entre l'État et les partenaires sociaux. La CFE-CGC sera donc particulièrement vigilante, ces prochaines semaines, dans le cadre des suites de la concertation.





## L'INFO MILITANTE

### **LE BIG BANG DES BRANCHES PROFESSIONNELLES POSE QUESTION**

**Amorcé en 2016, le travail de restructuration des branches impulsé par les pouvoirs publics en associant les partenaires sociaux se révèle particulièrement complexe, comme l'ont expliqué divers experts lors d'un colloque thématique organisé par la CFE-CGC.**

Alors que la loi du 8 août 2016 (loi El Khomri) a fixé l'objectif d'arriver à un paysage conventionnel composé de 200 branches professionnelles en août 2019, leur restructuration avance à grands pas. Mais sur quels critères objectifs ? Et que restera-t-il comme marge de manœuvre aux branches professionnelles, par exemple en matière de négociation salariale ? Autant de sujets au menu d'une conférence-débat CFE-CGC organisée à Paris le 26 juin dernier au siège confédéral sous l'intitulé « *Au cœur de la tempête, la branche professionnelle a-t-elle encore un rôle aujourd'hui ?* ».

En ouverture, François Hommeril a indiqué que la restructuration en cours des branches avait un impact sur la hiérarchie des normes et sur le fonctionnement des branches, ainsi que sur la relation branche/entreprise. Méfiant à l'égard des chiffres ronds, le président de la CFE-CGC a appelé à plutôt choisir des critères objectifs et opérationnels pour établir le dénombrement des branches en lieu et place, par exemple, de « couperets » fixés via le nombre de salariés représentés.

Orchestrant les débats, Gilles Lécuelle, secrétaire national en charge du dialogue social, de la représentativité et de la restructuration des branches, a ensuite rappelé le contexte, en s'appuyant notamment sur une étude commandée par la CFE-CGC à l'Institut de recherches économiques et sociales (Ires) et menée par Cécile Hablot, maître de conférence à l'Université Bretagne Occidentale. Compte tenu de l'émiettement du tissu conventionnel, l'étude souligne combien il a semblé nécessaire aux acteurs d'opérer une restructuration des branches et une reconfiguration des conventions collectives en vigueur au sein des branches. Toutefois, il a d'emblée été pointé le risque que

la fusion entraîne un nivellement par le bas, en particulier dans le cas de l'existence passée de conventions catégorielles. Un enjeu d'autant plus important que, pour l'heure, l'accord peine à être trouvé entre organisations syndicales pour définir les critères de représentativité qui permettront d'être partie prenante des négociations.

#### **Une restructuration en deux phases pour passer de 700 à 200 branches**

Quoi qu'il en soit, a rappelé Coralie Deffes, représentante de la direction générale du travail (DGT), la loi El Kohmri de 2016 puis les ordonnances Macron un an plus tard ont posé l'obligation, en août prochain, d'atteindre le nombre de 200 branches. Pour rappel, on en comptait 700 au début des travaux, il y a trois ans. Nombre d'entre elles n'avaient plus d'activité conventionnelle, en particulier dans les petites branches. La première méthode de restructuration a donc consisté à opérer des fusions automatiques de branches locales, de branches territoriales et de branches qui n'avaient pas accueilli de négociation conventionnelle depuis 15 ans, un curseur ensuite ramené à 10 ans. Ce premier tri a permis de passer de 700 à environ 450 branches.

La seconde phase du chantier, actuellement en cours, a ajouté un nouveau critère avec la restructuration des branches professionnelles de moins de 5 00 salariés. Pour arriver aux 200 branches escomptées, fusions volontaires et imposées se complètent. Coralie Deffes (DGT) s'est d'ailleurs montrée optimiste quant à la possibilité d'atteindre l'objectif chiffré dans les délais impartis. Volontaires ou non, les fusions connaissent deux étapes avec, d'abord, la fusion des champs



conventionnels, puis l'harmonisation des stipulations conventionnelles pour laquelle les partenaires sociaux disposeront de cinq ans.

**Gilles Lécuelle (CFE-CGC) : « Plus on avance, plus cela se complique »**

Alors que Pierre Romain, en charge de la mission sur la restructuration des branches auprès du ministère du Travail, doit remettre, d'ici septembre prochain, un rapport qui devrait encore fixer des objectifs chiffrés de réduction des branches, Gilles Lécuelle a prévenu : « *Plus on avance, plus cela se complique puisque les conventions sont de plus en plus vivantes et riches.* »

L'économiste Erwan Gautier a, lui, fait observer que les branches permettaient d'éviter le dumping social, en ce qu'elles sont un lieu de négociation pour les partenaires sociaux. Reste la question, toujours ouverte, de savoir qui, dans ces branches restructurées, sera en mesure de négocier... En particulier pour veiller à ce que les grosses entreprises n'imposent pas leurs choix aux plus petites, notamment en matière de fixation des salaires. Les critères de classification retenus par les branches pourraient en effet ne pas s'avérer des garde-fous suffisants. La vigilance est donc de mise.

**Un exemple de négociation vertueuse dans la chimie**

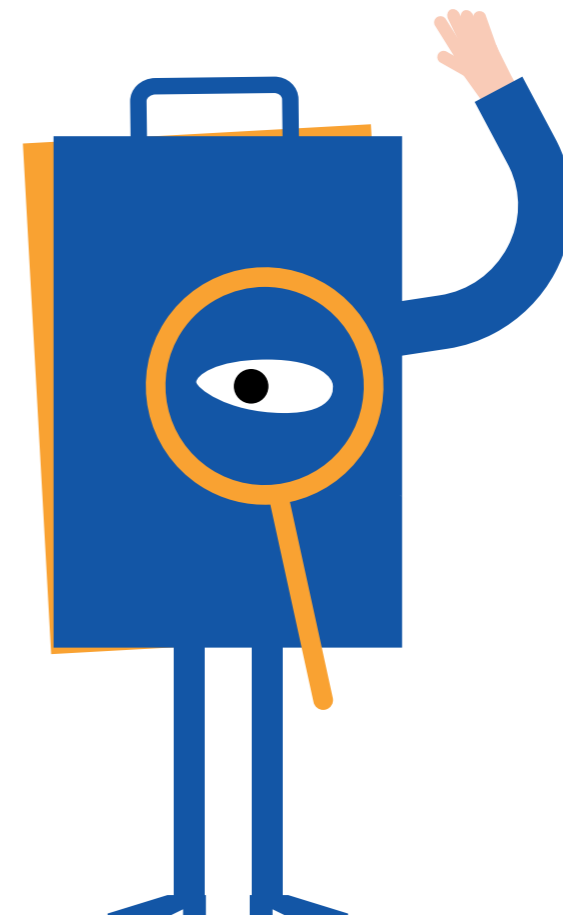
Geoffroy Poirier, secrétaire général de la Fédération CFE-CGC Chimie, a pu témoigner d'une fusion réussie : celle du verre. Quatre conventions collectives ont ainsi pu être rapprochées. Une réussite permise, a-t-il souligné, par une volonté syndicale et patronale commune d'y parvenir. Les salaires ont aussi été harmonisés, sans nivellement par le bas. Selon l'économiste Erwan Gautier, une telle réussite a sans doute aussi été facilitée par une taille équilibrée des branches qui devaient fusionner. De fait, lorsque l'une d'elles domine, cela complique la donne car pèse alors le risque d'une volonté hégémonique.

En matière de relation avec les entreprises, l'étude de l'ires pointe que la branche a perdu son rôle central dans la négociation collective. Si elle n'est plus le lieu où se définit la loi de la profession, nombre de questions se posent sur la couverture conventionnelle ou sur le rôle que

pourront jouer les partenaires sociaux vis-à-vis des pouvoirs publics. L'étude soulève ces interrogations, sans pouvoir forcément y apporter de réponses.

Actuellement, rappelons que l'Etat fixe le Smic et que la branche fixe le salaire minimum hiérarchique. Quant à l'entreprise, elle fixe le salaire réel. Erwan Gautier estime que, globalement, les salaires minimaux fixés par les branches suivent les évolutions du Smic, sans pouvoir quantifier précisément les augmentations proportionnelles. L'économiste souligne donc que la branche conserve un rôle important en matière de fixation des salaires, plus encore en l'absence d'accords d'entreprise. Selon lui, ces accords annuels sur les salaires minimaux sont même « *l'activité conventionnelle principale* ».

Sur ce sujet, Gilles Lécuelle a quant à lui rappelé « *le fort attachement de la CFE-CGC à des négociations salariales menées dans le cadre des conventions collectives* ». Et de conclure : « *Il ne faudrait pas qu'une mauvaise définition du salaire minimum hiérarchique vienne annihiler le renforcement des branches possible par leur regroupement.* »





## ENTRETIEN

### « LA CFE-CGC DÉPLORE UNE DÉRIVE DES MISSIONS D'ACTION LOGEMENT AU DÉTRIMENT DES CLASSES MOYENNES »

**Valse de dirigeants, programmes d'investissement contestés... Action Logement, le financeur du logement social en France, vit une période agitée. Décryptage avec Diego Alarçon, délégué national CFE-CGC et administrateur d'Action Logement Services.**

#### **La CFE-CGC a récemment publié deux communiqués sur la situation actuelle chez Action Logement. Que se passe-t-il ?**

Nous avons, en effet, réagi à des épisodes qui constituent des menaces pour le logement social en France et le logement des salariés de classe intermédiaire. Action Logement est agité par des problèmes de gouvernance qui perturbent son action, alors que des chantiers de réorganisation sont en cours et qu'un gros programme d'investissement, de 9 milliards d'euros sur trois ans, vient d'être lancé. Nous avons voulu rappeler des règles de bon sens concernant le fonctionnement de cette entité, et également pointer du doigt une dérive de ses missions qui s'opère au détriment des classes moyennes. Un air malheureusement déjà bien connu dans d'autres domaines.

#### **Pouvez-vous nous rappeler quelles sont les missions d'Action Logement ?**

Action Logement, c'est un budget de 3,1 milliards d'euros en 2018. La ressource vient pour 1,84 milliard des cotisations obligatoires des entreprises de plus de 20 salariés et, pour le reste, des retours de prêts consentis avec cette collecte aux salariés et aux organismes de logements sociaux. Les fonds servent à financer pour moitié le logement social, pour un quart la rénovation urbaine (93 % du budget de l'Agence nationale de rénovation urbaine) et pour un dernier quart les prêts, aides et services aux salariés tels que les prêts d'accession sociale (PAS), les

prêts travaux, les aides à la mobilité. Soit plus de 550 000 personnes aidées en 2018.

#### **Comment tout cela est-il organisé ?**

Si l'on fait un peu d'histoire, il faut remonter à la création du 1 % logement en 1953, c'est-à-dire un prélèvement sur la masse salariale avec fléchage vers le logement des salariés. A cette époque, on parlait de « participation des employeurs à l'effort de reconstruction ». Au fil des années, le nombre d'organismes collecteurs a proliféré sur le territoire jusqu'à atteindre 120 en 2009. Pour éviter une concurrence exacerbée entre eux, les partenaires sociaux en ont ramené le nombre à une vingtaine puis à un seul en 2017, ce qui a donné lieu à la création d'Action Logement. Cette nouvelle structure est elle-même divisée en trois entités :

- **Action logement Groupe (ALG)**, l'organisme de tête qui assure la représentation politique du mouvement, négocie avec les pouvoirs publics, fixe les objectifs et la feuille de route ;
- **Action logement Services (ALS)**, qui est, si l'on peut dire, l'entité bancaire, collectrice et distributrice de fonds par le biais d'une centaine d'agences sur le territoire ;

**« Un jeu de chaise musicale contreproductif qui impacte la qualité de service d'Action Logement »**



- **Action logement Immobilier (ALI)**, qui porte toutes les participations d'Action Logement dans les sociétés HLM, soit environ un million de logements sociaux sur 5 millions en France, le plus gros parc devant celui de la Caisse des dépôts.

### Quelles sont les turbulences qui agitent l'actuelle gouvernance ?

Le conseil d'administration d'Action Logement Groupe comprend 23 membres : 10 représentants patronaux, 10 des organisations de salariés et 3 commissaires du gouvernement disposant d'un droit de veto. La CFE-CGC est représentée par un titulaire et un suppléant. Pour toute une série de raisons et de luttes d'influence en grande partie extérieures, on assiste depuis plus de deux ans à une valse des présidents et des directeurs généraux au sein des trois entités d'Action Logement. Ce jeu de chaises musicales est contreproductif. Il déstabilise les salariés à tous les niveaux et impacte la qualité de service. Un nouveau directeur général (l'ancien DGA) vient d'être nommé à la direction générale par intérim jusqu'en septembre... Tout ce feuilleton serait comique s'il n'y avait pas autant d'enjeux.

### Quels sont les principaux points stratégiques épineux ?

Nous sommes d'abord confrontés à un chantier pharaonique de rapprochement des huit systèmes informatiques existants. Avec, dans le cas particulier d'ALS, le fait qu'on a sous-estimé la complexité de l'informatique pour un établissement qui gère des prêts aux particuliers et qui doit donc avoir une connaissance poussée des profils de risque. Ensuite, nous assistons à une fuite en avant marquée par un certain nombre d'annonces précipitées dans le désordre actuel. Je pense que nous aurions dû stabiliser la réforme de 2017 avant de lancer un

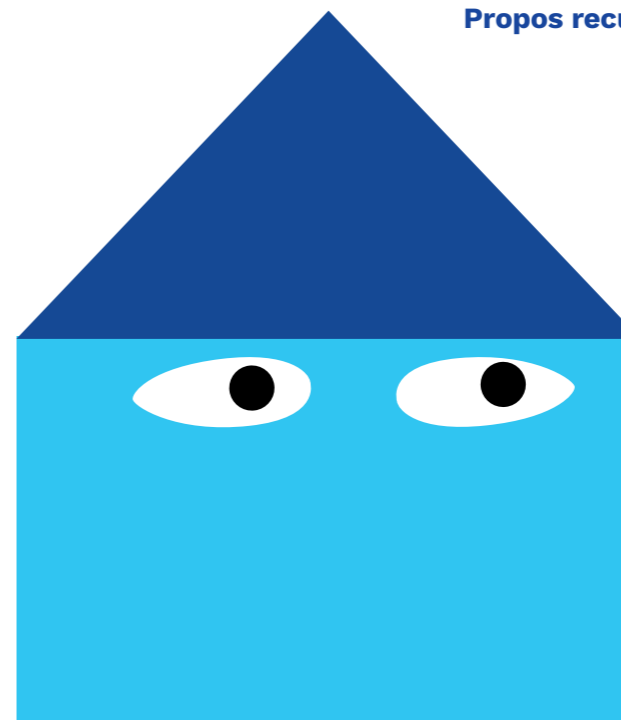
**« En filigrane, se pose la question fondamentale de la capacité des Français à se loger correctement »**

plan d'investissement volontaire (PIV) de 9 milliards d'euros, dont 6,2 milliards à lever sur le marché privé. Que vont penser les agences de notation et les investisseurs institutionnels de la gouvernance d'Action Logement ?

### En quoi consiste ce PIV et quelles sont vos réticences ?

Je pense qu'en filigrane, se pose la question fondamentale de la capacité des Français à se loger correctement. Le PIV comprend d'excellentes mesures d'aide aux salariés qui vont être mises en place à la rentrée dans le domaine de la rénovation énergétique, du remplacement des sanitaires (baignoires par des douches pour nos aînés) ou de la mobilité. Mais il s'accompagne d'un rehaussement du plafond d'éligibilité pour les classes moyennes. A l'heure actuelle, 42 % de la collecte d'Action Logement provient des grands groupes, mais j'estime à 95 % le nombre de leurs salariés qui seront exclus des nouveaux produits et services du PIV. Celui-ci devrait conforter une offre de logement intermédiaire vers les classes moyennes qui connaissent des difficultés à se loger dans les grandes agglomérations. A notre avis, en excluant de fait les salariés de l'encadrement alors qu'ils sont les principaux contributeurs à son financement (assis sur la masse salariale), le mouvement s'éloigne peu à peu de ses principes.

**Propos recueillis par Gilles Lockhart**







## LE VRAI / FAUX DE LA RÉFORME DU « 100 % SANTÉ »

### 1 À PARTIR DE 2021, TOUS LES SOINS SERONT INTÉGRALEMENT REMBOURSÉS

FAUX



Le 100 % santé ne concerne que les aides auditives, l'optique et le dentaire. Et seulement sur certains soins et équipements ! 100 % santé ne signifie pas que, dans ces trois domaines, toutes les dépenses seront prises en charge par les complémentaires santé et l'assurance maladie.

Dans le cadre de la réforme, trois paniers de soins ont été définis. Seules les dépenses qui entrent dans ces paniers spécifiques sont donc concernées. « 100 % santé » ne signifie pas 100 % gratuit.

### 2 LA PRISE EN CHARGE DES SOINS PAR LES COMPLÉMENTAIRES VA S'ACCROÎTRE

VRAI



Par exemple, en dentaire, pour une couronne céramo-métallique sur canine avec un contrat « entrée de gamme », l'organisme complémentaire remboursait 32,25 € avant la réforme et remboursera 416 €.

### 3 TOUS LES FRANÇAIS PEUVENT BÉNÉFICIER DE CETTE RÉFORME

FAUX



La réforme « 100 % santé » s'appliquera à toutes les personnes disposant d'une complémentaire santé responsable, qu'elle soit collective ou individuelle. Elle s'appliquera également aux bénéficiaires de la CMU-C et de la CMU-C contributive.

### 4 LES TARIFS DES COMPLÉMENTAIRES VONT AUGMENTER

VRAI

FAUX

&



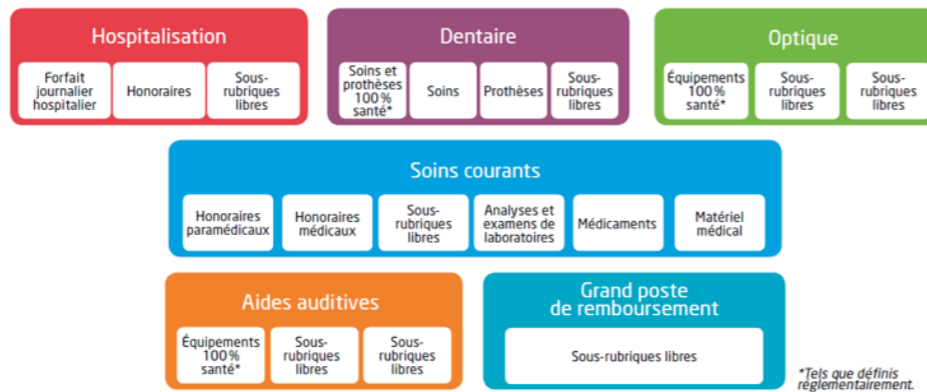
Il est difficile de prévoir aujourd'hui quel sera l'impact de la réforme sur les tarifs. Le gouvernement l'estime à 1 milliard d'euros à l'horizon 2023 (Assurance maladie obligatoires et complémentaires). L'évolution future des cotisations sera - comme c'est aujourd'hui le cas - liée à l'évolution des prestations, et dépendra de la consommation. Elle pourra également varier selon les contrats. Un Comité de suivi a été mise en place pour suivre ces évolutions.



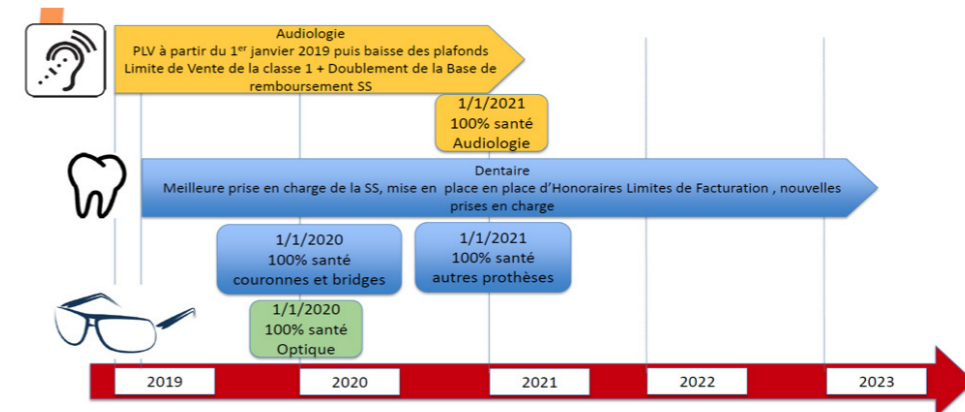
## 5 AVEC LA RÉFORME, LES CONTRATS DES COMPLÉMENTAIRES SANTÉ SERONT PLUS LISIBLES

Les organismes complémentaires ont décidé de renforcer leur démarche de lisibilité des garanties. Le 14 février 2019, l'UNOCAM et les fédérations d'organismes complémentaires santé (CTIP, FFA, FNMF) ont ainsi signé un engagement pour l'amélioration de la lisibilité des garanties de complémentaire santé.

- **Utilisation d'intitulés harmonisés et communs pour les principaux postes de garanties**
- **Exemples harmonisés et communs de remboursement exprimés en euros**



## EVOLUTION DE LA REFORME SUR 5 ANS



Source : Centre technique des institutions de prévoyance

### Contacts

**Serge Lavagna**  
Secrétaire national en charge de la protection sociale  
serge.lavagna@cfecgc.fr

**Mireille Dispot**  
délégue nationale  
mireille.dispot@cfecgc.fr

**Service Protection sociale**  
Anne Bernard  
Céline Cavallé-Coll  
Leslie Robillard



## ALERTE ROUGE SUR LA BIODIVERSITÉ !

**De nombreux scientifiques et experts tirent la sonnette d'alarme quant au déclin sans précédent de la nature et des espèces causé par l'activité humaine. Face aux dangers multiples de la perte de la biodiversité, une mobilisation générale (pouvoirs publics, entreprises...) s'impose.**

La Plateforme intergouvernementale sur la biodiversité et les services écosystémiques (IPBES en anglais), qui réunit 145 scientifiques ainsi que 300 experts, a publié en mai dernier son rapport d'évaluation de l'état de la biodiversité mondiale. Et les résultats sont alarmants ! Ce sont ainsi près d'un million d'espèces animales et végétales qui sont menacées d'extinction, soit un huitième des espèces. Il s'agit de la sixième grande extinction de masse que subit la terre. Les experts confirment qu'elle est le résultat de l'activité anthropique c'est-à-dire humaine.

La protection de la biodiversité a d'ailleurs été un des principaux thèmes traités par le G7<sup>1</sup> (présidé par la France), réuni en mai dernier à Metz. Les pays membres ainsi que les pays invités<sup>2</sup> ont signé la charte de Metz<sup>3</sup>, qui reconnaît l'importance de la biodiversité et réaffirme l'engagement des pays signataires à la protéger. Ainsi, une série de propositions a été faite afin de répondre à cet impératif. A la suite du « Regards durables » (Bulletin confédéral n°17 ; septembre 2017) sur la biodiversité (« Législation sur la transition écologique : quel impact ? ») et des 9èmes Assises nationales de la Biodiversité (ANB), organisées du 18 au 21 juin dernier, et alors que se profilent le prochain congrès mondial de l'UICN (Union internationale pour la conservation de la nature) à Marseille en juin 2020, puis la Conférence mondiale sur la biodiversité (COP 15) prévue en Chine en octobre 2020, un point d'étape s'impose pour mieux en comprendre les enjeux et les impacts sur le bien-être humain.

### **L'activité humaine à la source de l'extinction d'un million d'espèces**

La biodiversité est le résultat de milliards d'années d'évolutions. Aujourd'hui, les espèces sont confrontées à des changements

d'environnement trop rapides pour qu'elles puissent avoir le temps de s'adapter. Il est clairement établi que l'activité humaine est la source de cette extinction. La pollution, le dérèglement climatique et l'artificialisation des sols<sup>4</sup> en sont les principales causes. Problème : la biodiversité est essentielle voire indispensable au bien-être humain. Elle fournit en effet un ensemble de services vitaux appelés les services écosystémiques (SE).

Les SE représentent l'ensemble des services que fournit la nature. La valeur de leurs bienfaits est évaluée entre 125 000 et 140 000 milliards USD (dollars des États-Unis) par an, soit plus d'une fois et demi le montant du PIB mondial. Comme exemples de SE, on retrouve des services liés à la provision alimentaire. En effet, la valeur commerciale de la pollinisation est évaluée entre 235 et 577 milliards USD (soit l'équivalent du PIB de la Finlande pour la valeur basse et celui de la Belgique pour la valeur haute). Les récifs coralliens rapportent à eux seuls 36 milliards USD par an au secteur mondial du tourisme. Les mangroves protègent les habitants des tempêtes et des ouragans, en permettant d'éviter l'érosion du littoral. Elles sont également une source de soutien à l'écotourisme. Or la perte de la biodiversité et de ces services génère des risques additionnels que nous devons supporter...

### **Les multiples risques liés à la perte de la biodiversité**

Les risques associés à la perte de la biodiversité sont importants et nombreux. On peut citer le risque lié à la provision alimentaire. La disparition des insectes pollinisateurs et l'appauvrissement des sols diminue les rendements de l'agriculture. Or avec une population croissante, les aléas de productions alimentaires constituent une menace pour l'humanité.



Le risque accru d'inondation et le risque hydrique en général ont aussi été identifiés par l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). La perte d'espèces végétales rend le sol moins résistant face aux aléas climato-hydriques. Cela peut avoir un effet sur la fréquence et l'intensité des inondations et des glissements de terrains entraînant des pertes matérielles et humaines. De plus, la disparition des zones humides, servant à filtrer les eaux usées, a un impact négatif sur la qualité de l'eau.

Le risque assurantiel peut également être une conséquence de la perte de biodiversité. Avec l'augmentation de la probabilité de pertes agricoles, l'augmentation des inondations et des incendies (en fréquence, en longévité et en puissance), les assurances vont probablement adapter leurs critères de remboursement, pouvant impliquer un durcissement des critères de remboursement et une augmentation des franchises pour les assurés.

De plus, on peut citer le risque encouru sur la production de médicaments qui sont issus de plantes dotée de molécules pouvant lutter contre certaines maladies. La perte de biodiversité, et donc de ces plantes potentiellement bénéfiques à la santé humaine, va réduire la possibilité de découvertes par la recherche scientifique.

Au-delà des aléas qui pourront affecter des secteurs dépendants des ressources naturelles (agriculture, bâtiments et matériaux, énergie, chimie, cosmétique, secteur médical), il réside un risque juridique. Les entreprises sont en effet contraintes par la législation à prendre en compte les enjeux environnementaux et sociaux. Les sociétés<sup>5</sup> doivent publier un rapport extra-financier et mentionner la biodiversité dans le rapport de gestion. Le non-respect de ces dispositions entraîne, en plus du risque juridique, un risque réputationnel et une sanction directe du marché avec des répercussions économiques fortes.

### **La nécessaire prise en compte des enjeux environnementaux par les entreprises**

La prise en compte des enjeux environnementaux par les entreprises, et notamment de la biodiversité dans une démarche RSE, constituera

un avantage comparatif pour la demande dont la sensibilité à ces questions est croissante, mais aussi auprès des investisseurs de plus en plus regardants sur ces enjeux.

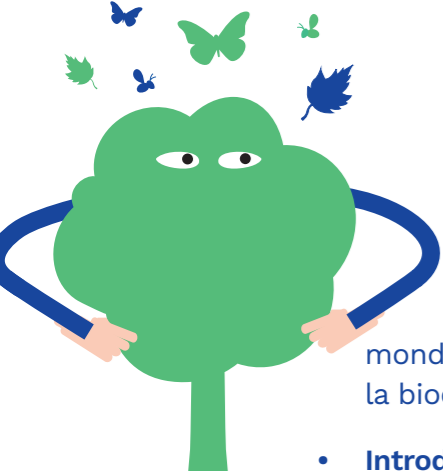
Pour s'inscrire dans une démarche RSE<sup>6</sup>, les entreprises peuvent utiliser plusieurs référentiels tels que les normes ISO 14001 et 26000, Le Pacte Mondial des Nations Unies (Global Compact) ou le Global Reporting Initiative (GRI). D'ailleurs, la question de l'intégration de la biodiversité dans le reporting extra financier sera traitée par la plateforme RSE de France Stratégie pour répondre à la saisine d'Emmanuelle Wargon<sup>7</sup>, secrétaire d'État auprès du ministre de la transition écologique et solidaire. La plateforme devra émettre des recommandations afin d'identifier des indicateurs pertinents de la biodiversité qui serviront de références aux entreprises.

### **Les propositions du G7**

Les solutions préconisées par le G7 sont des orientations stratégiques afin de lutter contre la perte de la biodiversité. Elles ne sont pas contraignantes pour les Etats signataires de la charte de Metz. Néanmoins, elles offrent une vision commune des initiatives pouvant être mises en place en faveur de la biodiversité.

Parmi l'ensemble de ces propositions, on peut retenir les suivantes :

- **Améliorer les connaissances**, la collecte d'informations et l'évaluation de la biodiversité et des services écosystémiques.
- **Définir des objectifs mesurables et robustes** : ces indicateurs peuvent être assimilés aux Objectifs de développement durable (ODD)<sup>8</sup>, offrant la possibilité aux entreprises de s'approprier ces objectifs. L'inclusion de la question de la biodiversité est cruciale pour l'ensemble des acteurs de l'économie, publics ou privés.
- **Amorcer un ensemble de politiques publiques en faveur à la biodiversité** en faisant un état des lieux des financements alloués à la protection de la biodiversité. Et en supprimant les subventions dommageables à l'environnement (500 milliards USD par an selon l'OCDE) qui sont dix fois supérieures aux apports financiers



mondiaux en faveur de la préservation et de l'utilisation durable de la biodiversité.

- **Introduire un système de paiement des services écosystémiques (SE)** par le biais d'une taxe ou d'une redevance. Bien que cette dernière proposition pourrait répondre en partie à la surexploitation de la biodiversité, elle pose la question de l'équité et risque de discriminer les populations les plus pauvres. Il est donc important de veiller à l'acceptabilité des mesures mises en place.

### **Impulser une dynamique de changement de comportements plus vertueux**

La préservation de la biodiversité est vitale pour l'homme, elle offre des services difficilement remplaçables. C'est un enjeu mondial qui reste néanmoins encore peu considéré par nos sociétés car elle est complexe à évaluer par les experts. Les solutions proposées par le G7 permettent certes d'amorcer une démarche mondiale en faveur de la biodiversité. Mais il est important d'aller plus loin dans des politiques plus concrètes. Les impacts associés à la perte en biodiversité influent aussi sur les performances des entreprises. La prise en compte de ces enjeux dans une démarche de RSE doit à la fois permettre d'anticiper les nombreux risques évoqués et se révéler un facteur de différenciation et de performance.

Les entreprises qui prennent des engagements en faveur de la biodiversité doivent par ailleurs inclure les salariés et les managers dans leurs stratégies RSE. Leurs implications sur ces enjeux environnementaux et sociaux pourront initier une dynamique de changement de comportements plus vertueux vis-à-vis, notamment, de la biodiversité. Cette transition sera gage d'une plus grande efficacité avec une approche engageante de l'ensemble des parties prenantes de l'entreprise. Une coopération en synergie des différentes directions sur les questions de développement durable pourra également donner du sens au travail et faciliter la fidélisation des talents. A cet égard, l'Union internationale pour la conservation de la nature (UICN) a publié en 2018 un guide destiné à sensibiliser et mobiliser les salariés d'entreprises<sup>9</sup>.



La prise en compte de la biodiversité est un levier de croissance durable extraordinaire. Elle permet d'assurer l'offre des services écosystémiques, de limiter les risques naturels, et elle est gage de performance économique. C'est pourquoi les entreprises, les salariés, les pouvoirs publics, ainsi que l'ensemble de la société civile doivent s'engager pour la biodiversité.

### **Développement durable, ODD, biodiversité : la CFE-CGC fortement engagée**

Mobilisée sur toutes ces problématiques, la CFE-CGC est engagée depuis de nombreuses années dans toutes les démarches relatives au développement durable, notamment les questions de protection de la biodiversité. Dans son document de référence « Quelle société pour demain ? », paru au printemps 2017, la Confédération évoque notamment les principes de développement durable et réaffirme sa volonté à contribuer au futur et au bien-être commun.

Rappelons également que la CFE-CGC a adopté une stratégie de développement durable depuis 2011 (via une charte) et qu'elle s'attache à défendre la biodiversité. Notre organisation est d'ailleurs signataire de la stratégie nationale biodiversité (SNB) depuis 2015. Autre fait marquant : en 2018, la CFE-CGC est devenue la première organisation syndicale à adhérer au Global Compact des Nations unies, s'engageant ainsi à respecter les 10 principes relatifs au respect des droits humains, aux normes internationales du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption.

La CFE-CGC se mobilise par ailleurs en faveur des Objectifs de développement durable (ODD) avec la publication prochaine d'un livret illustrant l'appropriation des ODD par des petites entreprises exemplaires avec la coopération du Comité 21, du Global Compact France, de France Chimie et du réseau étudiants ReSource de Kedge Business School.

1 Les pays du G7 : Allemagne, France, Canada, Etats-Unis, Royaume-Uni, Italie et Japon

2 Les pays invités : Chili, Egypte, Iles Fidji, Gabon, Inde, Indonésie, Mexique, Niger et Norvège

3 [https://www.ecologique-solidaire.gouv.fr/sites/default/files/2019.05.06\\_FR\\_Charte\\_de\\_Metz\\_sur\\_la\\_Biodiversite.pdf](https://www.ecologique-solidaire.gouv.fr/sites/default/files/2019.05.06_FR_Charte_de_Metz_sur_la_Biodiversite.pdf)



4 Selon Eurostat, l'artificialisation des sols comprend les sols bâtis et les sols revêtus et stabilisés (routes, voies ferrées, parkings) auxquels la France ajoute les sols artificialisés (chantiers, terrains vagues, espaces verts artificiels).

5 Article L225-102-1 du Code de commerce

6 L'UICN a publié un guide sur le reporting biodiversité des entreprises disponible sur le lien suivant : [https://uicn.fr/wp-content/uploads/2016/09/UICN-Etude\\_Reporting\\_Biodiversite\\_.pdf](https://uicn.fr/wp-content/uploads/2016/09/UICN-Etude_Reporting_Biodiversite_.pdf)

7 [https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/d18019056\\_de\\_margerie-signe.pdf](https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/d18019056_de_margerie-signe.pdf)

8 Les Objectifs de Développement Durable (ODD) ont été définis dans le cadre du plan d'action pour l'humanité adoptés par l'ONU en 2015. Ce programme consiste à renforcer la paix, le respect des droits humains et de l'environnement. Le plan d'action se cristallise par la définition de 17 objectifs de développement durable qui comprennent 169 cibles à atteindre d'ici l'horizon 2030.

9 <https://uicn.fr/wp-content/uploads/2018/06/uicn-france.mobilisation-des-entreprises-web.2018.pdf>



#### QUELQUES CHIFFRES SUR LA BIODIVERSITÉ...

- **1 million d'espèces animales et végétales sont en danger d'extinction**
- **75 % de l'environnement terrestre est menacé**
- **50 % des cours d'eau sont menacés**
- **40 % des mers et des océans sont compromis**
- **Entre 125 000 et 140 000 milliards USD (dollars des États-Unis) par an : la valeur estimée des bienfaits procurés par les services écosystémiques (SE), soit plus d'une fois et demi le montant du PIB mondial**
- **36 milliards USD par an : ce que rapportent à eux seuls les récifs coralliens au secteur mondial du tourisme**
- **500 milliards USD par an : le montant des subventions dommageables à l'environnement selon l'OCDE, un montant dix fois supérieur aux apports financiers mondiaux en faveur de la préservation et de l'utilisation durable de la biodiversité**

#### Contacts

**Gérard Mardiné**  
Secrétaire national  
en charge du secteur  
Économie et Industrie,  
Développement  
durable, RSE, Logement  
[gerard.mardine@cfecgc.fr](mailto:gerard.mardine@cfecgc.fr)

**François Moreux**  
Délégué national  
[francois.moreux@cfecgc.fr](mailto:francois.moreux@cfecgc.fr)

**Service Économie**  
Dalia Amara  
Anne Bernard



## PROCÈS FRANCE TÉLÉCOM : VERS LA RECONNAISSANCE D'UN HARCÈLEMENT MORAL INSTITUTIONNEL ?

**L'emblématique procès France Télécom, dont le jugement sera rendu en décembre prochain, est l'occasion de mettre en lumière la question cruciale du harcèlement moral dit « institutionnalisé » dans le cadre d'une entreprise.**

Le Code pénal et le Code du travail définissent le harcèlement moral comme des agissements répétés pouvant dégrader les conditions de travail de la personne et porter atteinte à sa santé. Mais le harcèlement moral est-il nécessairement une situation visant le comportement d'un individu vis-à-vis d'un autre ? Des souffrances au travail trouvant leur origine dans l'organisation du travail de l'entreprise, et affectant des salariés de manière collective, peuvent-elles également être qualifiées de harcèlement et sanctionnées à ce titre ?

### **En 2010, déjà un accord national interprofessionnel sur le harcèlement et la violence au travail**

En 2010, l'accord national interprofessionnel (ANI) sur le harcèlement et la violence au travail donne le ton. Pour les organisations syndicales et patronales, « *les mesures visant à améliorer l'organisation, les processus, les conditions et l'environnement de travail et à donner à tous les acteurs de l'entreprise des possibilités d'échanger à propos de leur travail, participent à la prévention des situations de harcèlement et de violence au travail* » (article 4-1 de l'ANI). On comprend sans difficulté que l'organisation et les processus de travail peuvent être source de harcèlement dans l'esprit des partenaires sociaux.

Cette conception élargie du harcèlement est également celle des juges : depuis 2009, ces derniers reconnaissent qu'une méthode de gestion peut caractériser un harcèlement moral. Cela a notamment été le cas pour un directeur soumettant les salariés à une pression continue, formulant des reproches incessants, des ordres et des contre-ordres entraînant un état dépressif chez un salarié.

Le fait que le harcèlement moral puisse être lié à des méthodes de gestion confirme qu'il n'est pas nécessaire qu'il y ait une intention de nuire à l'origine des faits : si l'organisation du travail en place génère de la souffrance au travail (dégradation des conditions de travail et impact potentiel sur la santé), elle pourra être qualifiée de harcèlement moral et sanctionnée comme tel, peu importe que l'auteur ait ou non souhaité les conséquences de ses agissements.

### **22 000 suppressions de poste « d'une façon ou d'une autre, par la fenêtre ou par la porte »**

Le procès France Telecom ouvert au mois de mai après dix ans d'instruction viendra sans doute compléter la déclinaison du harcèlement moral. Les juges doivent en effet statuer sur un harcèlement « institutionnalisé », qui aurait été présent dans l'ensemble de la structure France Telecom.

Rappel des faits. En 2005, Didier Lombard prend la direction du groupe, chargé de dégager davantage de dividendes dans un contexte d'ouverture à la concurrence, de désengagement de l'État (qui passe sous les 50 % dans le capital de l'opérateur en 2004) et de virage numérique. Il met en place des plans de réorganisation visant à supprimer 22 000 postes, assurant qu'il fera ces départs « *d'une façon ou d'une autre, par la fenêtre ou par la porte* ».

Toutes les méthodes sont alors permises pour réduire les effectifs : les managers sont tenus de répondre à des objectifs quantitatifs de départs. Les salariés subissent des incitations au départ répétées et

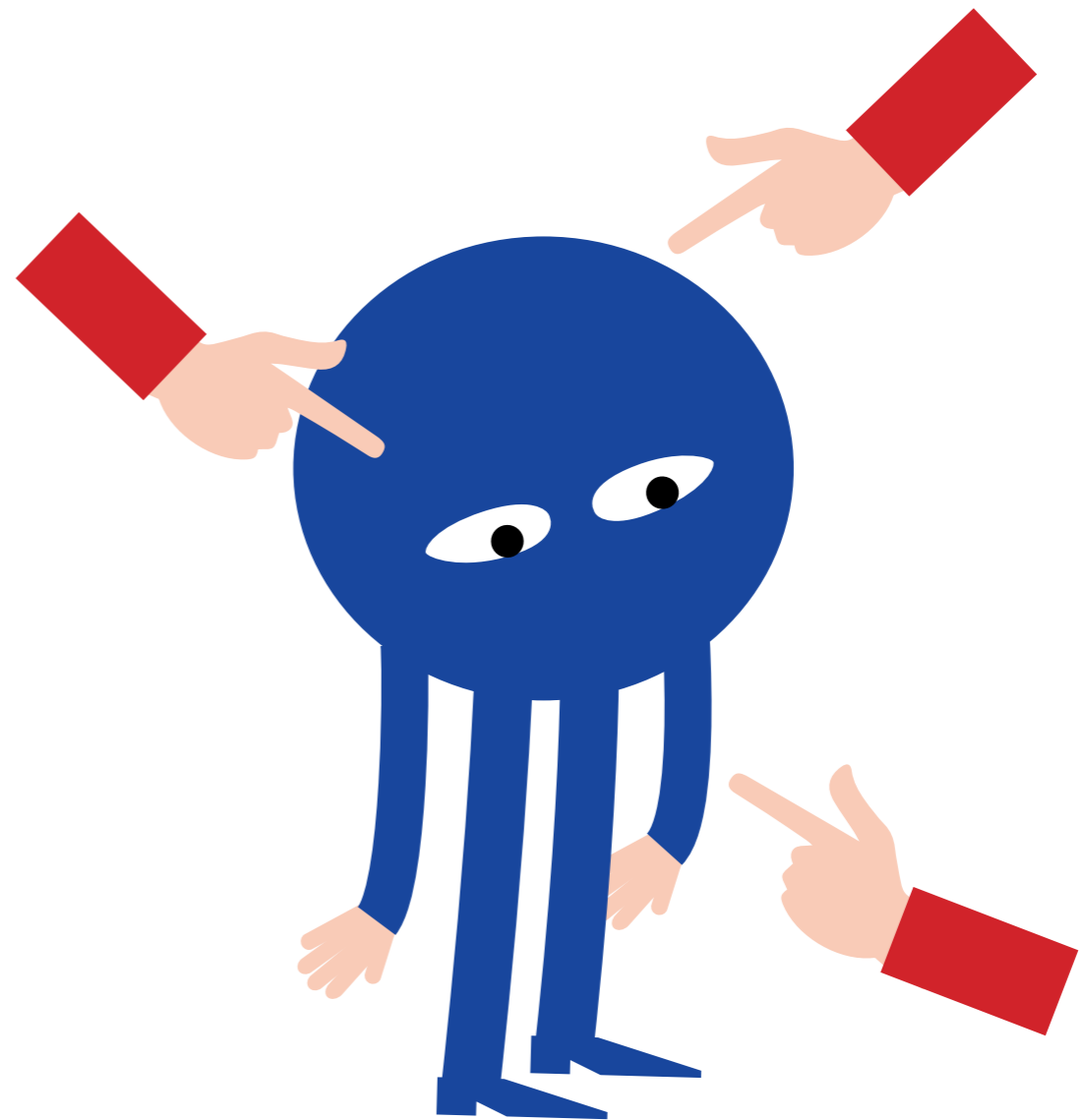


anxiogènes, des mobilités forcées, des surcharges de travail ou au contraire des mises au placard... La « mode » des suicides est lancée, selon les termes du PDG après qu'une salariée se soit jetée par la fenêtre du cinquième étage de son lieu de travail en septembre 2009. Entre 2008 et 2009, 35 salariés se donnent la mort. La partie immergée de l'iceberg. Un salarié se suicide à son domicile à Marseille, laissant une lettre pour dénoncer France Telecom : « *Je me suicide à cause de mon travail à France Télécom. C'est la seule cause.* » Il évoque, entre autres, « *un management par la terreur* ».

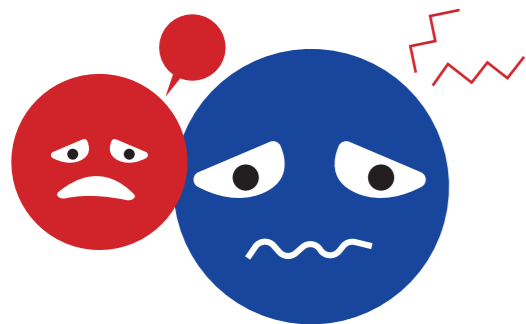
### De multiples alertes restées lettre morte

Cette alerte, celles des CHSCT et celles des médecins du travail se succèdent, auxquelles s'ajoutent les rapports du cabinet Technologia et de l'inspection du travail, n'y feront rien. C'est aujourd'hui au tribunal correctionnel de Paris de reconnaître ou non l'existence d'un harcèlement moral à l'initiative de France Telecom et de ses dirigeants de l'époque.

Dans cette affaire (dont le jugement sera rendu en décembre prochain) qui n'a aucun précédent du point de vue du nombre de victimes et de personnes prévenues (France Telecom en tant que personne morale, et 7 de ses anciens dirigeants sont mis en cause), rappelons que la CFE-CGC, la CFTC, la CGT et SUD se sont portées partie civile aux côtés des associations de victimes.







## Burn-out : l'OMS contredit Muriel Pénicaud

Lors de la 72<sup>e</sup> assemblée mondiale de la santé fin mai, l'Organisation mondiale de la santé (OMS) a adopté la version révisée de la classification internationale des maladies. Il s'agit de la CIM-11 (11<sup>e</sup> version), sur laquelle travaillent les états membres depuis 2007. Cette nouvelle version entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2022. Cette classification, initiée en 1948, sert de base aux différents pays pour établir les tendances et les statistiques sanitaires, et offre un langage commun aux professionnels de la santé à travers le monde.

Dans cette 11<sup>e</sup> révision, la CIM comporte une définition davantage détaillée du « burn-out » (QD85), ce dernier figurant au chapitre « Facteurs influant sur l'état de santé ou sur les motifs de recours aux services de santé », qui regroupe les motifs qui ne sont pas classés comme maladies mais pour lesquels les personnes s'adressent aux services de santé. Le burn-out y est défini comme « un syndrome conceptualisé résultant d'un stress chronique au travail, qui n'a pas été correctement géré », faisant « spécifiquement référence à des phénomènes relatifs au contexte professionnel » et ne devant pas « être utilisé pour décrire des expériences dans d'autres domaines de la vie ».

Par cette définition, l'OMS fait état de l'origine uniquement professionnelle du burn-out, allant à l'encontre des déclarations de la ministre du Travail, Muriel Pénicaud, selon lesquelles le burn-out « *n'est pas une maladie professionnelle au sens strict, il y a un cumul avec la vie personnelle (...)* ».

Espérons désormais que la France tienne compte de cette classification modifiée. Et que la ministre suive à la lettre ses propres déclarations, comme quand elle affirmait que, « *de toute façon, on est obligé de suivre l'OMS* » !

## Concertation santé au travail : où en est-on ?

Les partenaires sociaux doivent clôturer, courant juillet, la première phase d'échanges sur la réforme de la santé au travail initiée il y a plusieurs mois, suite au rapport Lecocq. Depuis février, les organisations syndicales, patronales et l'Etat travaillent, au sein du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT), à définir les sujets qui pourraient être traités au travers d'une négociation nationale interprofessionnelle entre partenaires sociaux, et ceux qui devraient davantage faire l'objet d'une concertation avec l'état.

Les sujets suivants sont à l'ordre du jour des réunions : l'organisation nationale et régionale des acteurs de la santé au travail, la prévention primaire, la prévention de la désinsertion professionnelle, la qualité de vie au travail (QVT), la réglementation de la santé au travail... Une copie synthétisant les grands axes de consensus, sur chacun des sujets, doit être remise au gouvernement pour clôturer cette première phase.

La CFE-CGC a notamment demandé à ce qu'une négociation nationale interprofessionnelle sur la QVT soit à nouveau ouverte, afin d'aborder les suites de l'ANI signé en 2013.

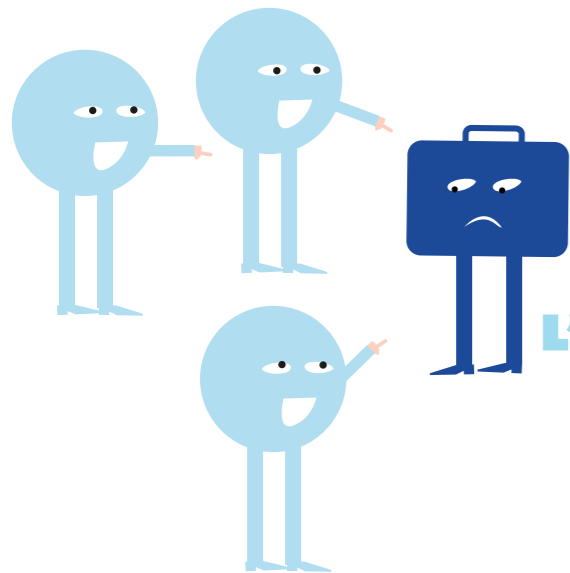


### Contacts

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

**Service Économie et Protection sociale**  
Anne Bernard  
Emérance de Baudouin

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



## L'OIT ADOPTE UNE NOUVELLE CONVENTION SUR LA VIOLENCE ET LE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

L'organisation internationale du travail (OIT) a adopté, le 21 juin dernier, le premier traité international sur la violence et le harcèlement au travail. En Suisse, la délégation CFE-CGC a pris une part active aux travaux.

À l'issue de sa 108<sup>e</sup> session, la Conférence internationale du Travail de l'OIT a adopté, le 21 juin dernier à Genève, la convention n.190 et la recommandation qui l'accompagne sur les mesures pour lutter contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

La convention de l'OIT définit la violence et le harcèlement dans le monde du travail comme « un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements et pratiques, qu'ils se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique, et comprend la violence et le harcèlement fondés sur le genre ».

### Un champ d'application assez large

Le champ d'application de la convention est assez large car il couvre « les salariés tels que définis par la législation et la pratique nationales, ainsi que les personnes qui travaillent, quel que soit leur statut contractuel, les personnes en formation, y compris les stagiaires et les apprentis, les travailleurs licenciés, les personnes bénévoles, les personnes à la recherche d'un emploi, les candidats à un emploi et les individus exerçant l'autorité, les fonctions ou les responsabilités d'un employeur ».

La notion de travail est quant à elle aussi très large afin de couvrir toutes les situations dans lesquelles une activité peut s'exercer :

- sur le lieu de travail, y compris les espaces publics et les espaces privés lorsqu'ils servent de lieu de travail ;
- sur les lieux où le travailleur est payé, prend ses pauses ou ses

repas ou utilise des installations sanitaires, des salles d'eau ou des vestiaires ;

- à l'occasion de déplacements, de voyages, de formations, d'événements ou d'activités sociales liés au travail ;
- dans le cadre de communications liées au travail, y compris celles effectuées au moyen de technologies de l'information et de la communication ;
- dans le logement fourni par l'employeur ;
- pendant les trajets entre le domicile et le lieu de travail.

### Une étape importante

Cette convention historique qui donne, pour la première fois, une définition relative à la violence et au harcèlement dans le monde du travail, entrera en vigueur 12 mois après sa ratification par au moins deux états. Elle marque une étape importante car elle crée des nouveaux droits pour tous les salariés et elle renoue avec une production normative de l'OIT interrompue depuis l'adoption de la convention n. 189 sur le travail domestique adoptée en 2011 et rentrée en vigueur en 2013.

La CFE-CGC, avec une importante délégation guidée par le secteur Europe et international, a participé activement ces dernières années aux travaux qui ont débouché sur cette nouvelle convention. Toutes ces discussions ont permis de faire évoluer le texte pour une meilleure définition de la violence et du harcèlement, du champ d'application et de l'efficacité pour lutter contre les violences faites à tous les travailleurs sans distinction, par exemple, fondée sur le sexe.



## L'OCDE CONFIRME L'ÉROSION DU NIVEAU DE VIE DES CLASSES MOYENNES

**Un instructif rapport de l'OCDE conforte le constat que le pouvoir d'achat des classes moyennes s'est réduit, ces 30 dernières années, dans tous les pays occidentaux dont la France.**

Le rapport de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) sur les classes moyennes paru le 10 avril dernier a fait sensation avec un large écho dans la presse. Le sujet est sensible et trouve en France une résonance particulière avec la crise sociale incarnée par le mouvement des gilets jaunes dressant le constat d'une société française de plus en plus en plus morcelée où les inégalités s'accroissent. Plus précisément, la crise sociale montre que l'ascenseur social est en panne et que les classes moyennes ont de plus en plus de mal à maintenir leur niveau de vie.

Les principales conclusions de l'OCDE démontrent que ce phénomène de paupérisation des classes moyennes touche tous les pays de l'OCDE. Chiffres à l'appui, les chercheurs démontrent que ces trente dernières années, les revenus médians ont augmenté plus lentement que les revenus des 10 % les plus riches.

### **Marché du travail, coût de la vie, logement : les classes moyennes impactées**

Appartenir à la classe moyenne<sup>1</sup>, c'est aspirer à un certain niveau de vie en termes de logement, d'éducation et de santé. A l'instar des classes supérieures, les classes moyennes souhaitent se démarquer des classes plus populaires à travers un mode de vie et une consommation qui leur est propre. Or selon l'OCDE, le coût de ce mode de vie typique de la classe moyenne a augmenté plus rapidement que le revenu et l'inflation. C'est particulièrement le cas pour les dépenses de logement et d'éducation.

En parallèle, les difficultés sur le marché du travail ne se sont pas améliorées : les perspectives professionnelles de nombreux travailleurs de la classe moyenne semblent en effet incertaines. Le dualisme de l'emploi en partie lié à l'évolution rapide des technologies a vidé de leur substance les emplois moyennement qualifiés. Si, à l'avenir, de nouvelles possibilités d'emplois peuvent apparaître avec le développement des nouvelles technologies, il faut aussi considérer que de nombreux emplois sont susceptibles d'être automatisés. Les plus impactés par ce phénomène seraient essentiellement, selon l'OCDE, les emplois moyennement qualifiés...

Ces effets combinés ont des conséquences concrètes : les classes moyennes ont plus de difficulté à trouver un travail à la hauteur de leurs qualifications, et leurs revenus ne leur permettent plus de vivre conformément aux attentes liées à leur position sociale. La stagnation du niveau de vie de la classe moyenne a plusieurs effets. Sur le plan politique, ce sentiment de mécontentement peut favoriser l'émergence de nouvelles formes de nationalisme et de populisme conduisant à la mise en place de politiques plus contestataires. Il en résulterait une instabilité politique et une crise de confiance qui impacteraient négativement l'investissement et la croissance économique.

### **Les classes moyennes constituent le ciment d'une société**

Par ailleurs, l'OCDE rappelle dans son étude que les classes moyennes constituent le ciment d'une société. Une classe moyenne forte et prospère a tendance à stimuler la consommation et les investissements dans l'éducation, la santé, le logement etc. En



payant des impôts, les classes moyennes assurent également un rôle essentiel dans le financement de la protection sociale. Enfin, de nombreuses études montrent que les sociétés dotées d'une classe moyenne forte sont celles où la confiance est plus prégnante, où les résultats scolaires sont les meilleurs et où la criminalité recule. Ce groupe est donc le fondement même d'une croissance inclusive.

### **La France n'est pas épargnée par ce décrochage des classes moyennes**

Le décrochage des classes moyennes en France interroge. On pourrait penser dans un premier temps que la France est préservée de ce phénomène, le pays disposant d'un système de protection sociale fort. Cependant, l'OCDE montre clairement qu'en France aussi, les classes moyennes se paupérisent. A cet égard, la crise des gilets jaunes a mis en lumière les difficultés des classes moyennes à vivre du fruit de leur travail. Ce décrochage est une réalité avérée et touche une part croissante de nos concitoyens. La crise sociale cristallise l'expression de ce malaise et de ce déclassement.

La France paye notamment sa désindustrialisation. Alors que dans les années 70, l'industrie représentait en France 25 % du PIB, elle n'en représente aujourd'hui plus que 14 % ! Cette baisse constante s'est traduite par la suppression de nombreux emplois industriels. Or les emplois dans le secteur secondaire sont souvent mieux rémunérés que dans les secteurs primaire et tertiaire. La diminution de ces emplois n'a donc pas aidé à pérenniser une classe moyenne forte et prospère.

Par ailleurs, les politiques successives des gouvernements consistant à baisser les cotisations sur le Smic et à encourager les allègements sur les bas salaires n'ont pas favorisé la création d'emplois à haute valeur ajoutée. Les mesures mises en place ont certes permis la création de nombreux emplois en baissant le coût du travail (CICE, pacte de responsabilité, prime à l'embauche) mais ont aussi eu pour conséquence de provoquer une trappe à bas salaire, empêchant la progression salariale des personnes les plus qualifiées.

<sup>1</sup> Le rapport de l'OCDE utilise le revenu intermédiaire comme valeur de référence pour les classes moyennes. La catégorie des revenus intermédiaires est définie comme

la population des ménages dont les revenus représentent entre 75 % et 200 % du revenu médian national. En France, en 2015, le revenu médian net était de 1 797€. La catégorie des revenus intermédiaires est donc représentée par des personnes dont les revenus nets sont compris entre 1 348€ et 3 594€.

### **LES RÉPONSES PROPOSÉES PAR L'OCDE**

Pour l'OCDE, les politiques à mettre en place doivent concerner en priorité les ménages à revenu intermédiaire inférieur.

- **Favoriser l'équité à travers les prélèvements et les prestations.** Deux constats sont faits sur la classe moyenne : elle contribue aux deux tiers des recettes fiscales directes et reçoit 60 % des dépenses publiques sous forme de prestations en espèces ; elle est davantage touchée par la progressivité de l'impôt que les autres groupes. Afin d'alléger sensiblement la charge fiscale nette qui pèse sur ces ménages, l'OCDE préconise une base d'imposition plus large tenant compte des revenus du capital et des plus-values immobilières.
- **S'attaquer aux problèmes liés au coût de la vie et notamment à la problématique du logement.** Les gouvernements sont invités à s'attaquer aux pénuries de l'offre en facilitant la construction privée et les logements sociaux publics. Le plafonnement des loyers est aussi encouragé. Du côté de la demande, l'OCDE préconise de développer davantage les aides ou les prestations au logement. Les mesures visant à aider les ménages à revenu intermédiaire inférieur à acquérir leur résidence principale à travers des subventions, des aides à l'emprunt ou des allègements d'impôts, sont également encouragées.
- **Lutter contre la vulnérabilité du marché du travail en développant des systèmes d'enseignement et de formation plus larges et ouverts à différents âges notamment via les systèmes d'enseignement et de formation professionnels (EFP).**



## COMMISSION JUNCKER ET PARLEMENT 2014-2019 : QUEL BILAN POUR L'EUROPE SOCIALE ?

**A l'aube d'une nouvelle législature pour les instances de l'Union européenne suites aux élections européennes, retour sur le bilan contrasté de la précédente mandature en matière d'Europe sociale.**

A son arrivée à la tête de la Commission européenne en 2014, le Luxembourgeois Jean-Claude Juncker affichait l'ambition de relancer l'Europe sociale. C'est dans ce contexte que le Président de la Commission a lancé le concept de « Triple A social », un objectif à atteindre au moyen des instruments – limités en la matière<sup>1</sup> – dont l'UE dispose : socle européen, principes, textes législatifs.

### **Socle européen des droits sociaux : de la proclamation à la mise en œuvre**

Au cours de l'année 2016, les Etats membres, les institutions de l'Union européenne (UE), les partenaires sociaux ainsi que les citoyens ont été consultés sur la manière de relancer le processus de l'Europe sociale. Les résultats de ces consultations ont servi à définir les contours du Socle européen des droits sociaux, proclamé conjointement par les institutions européennes en 2017. Hélas, le texte n'a pas, en lui-même, de force contraignante. Le recours à un procédé de « soft law » vise à éviter les blocages de certains Etats sur les questions qui les divisent profondément. Le Socle n'a toutefois pas vocation à rester déclaratif et plusieurs textes ont été adoptés depuis sa proclamation.

En fin de législature, les co-législateurs européens ont approuvé une directive relative aux « conditions de travail transparentes et prévisibles », dont l'apport réside surtout dans l'instauration d'un socle de droits minimaux visant à garantir aux travailleurs flexibles, dont les horaires et le temps de travail varient, plus de prévisibilité dans l'organisation du travail et davantage de sécurité juridique.

S'agissant de la récente directive sur l'équilibre vie privée-vie professionnelle des parents et des aidants de personnes malades, elle a harmonisé le congé paternité à 10 jours minimum dans tous les Etats

membres. Cette directive permet d'établir une norme minimale à l'échelle européenne et portera ses fruits au cours des trois prochaines années. Sa plus-value restera néanmoins limitée. A titre d'exemple, alors que le congé paternité n'existe pas encore en Allemagne, la mesure ne concerne ni la France, qui dispose déjà d'un congé paternité fixé à 11 jours, ni la Norvège (14 semaines), ni l'Autriche (1 mois), ni l'Espagne (8 semaines).

### **La liberté de circulation des travailleurs toujours au cœur des débats**

Par ailleurs, le vote ayant le plus suscité l'attention au cours des cinq dernières années en matière sociale est l'adoption de la révision de la directive (mai 2018) sur les travailleurs détachés, qui a notamment consacré le principe selon lequel « à travail égal, salaire égal sur un même lieu de travail », quelle que soit la nationalité du travailleur. Cet accord traite une inégalité fondamentale entre travailleurs et entrave la course au moins-disant social. Toutefois, pour faire passer ce texte qui a nécessité un compromis entre cinq groupes politiques, le Parlement a, entre autres, dû accepter la non-inclusion du secteur du transport dans la directive.

Parallèlement à cela, l'UE s'est dotée, avec la récente création d'une Autorité européenne du travail, d'un instrument pour lutter plus efficacement contre les abus et les fraudes dans ce domaine (dumping social).

### **Un bilan en demi-teinte**

Si une logique de protection des travailleurs a indéniablement contribué à la construction européenne, l'Europe sociale a pu connaître un certain déclin en raison de la prévalence des logiques économiques prévues dans les traités. En matière de convergence sociale, la Commission Juncker a



ainsi fait bien mieux que ses prédécesseurs, les Commission Barroso I et II, qui avaient pris le parti de renvoyer la balle à la seule volonté de chacun des Etats membres sur le volet social.

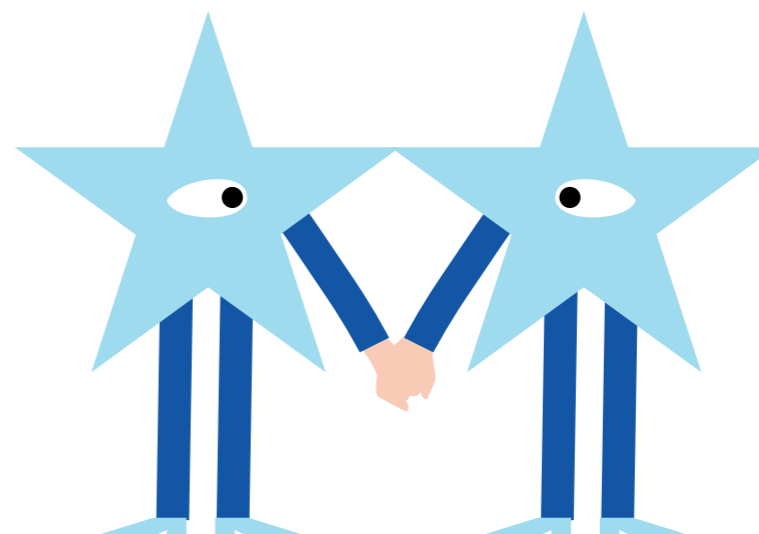
Quelques déceptions viennent cependant ternir le bilan de cette législature, avec notamment deux échecs notables. D'une part, la déroute des discussions pour un allongement du congé maternité à 20 semaines minimum payées à 100 %. La Commission européenne avait en effet été contrainte d'annoncer le retrait du projet de révision de la directive 92/85/CEE sur le congé maternité, après presque 7 ans de discussions entre les Etats membres qui ne sont finalement pas parvenus à trouver un accord. D'autre part, le Parlement européen a également échoué, lors de son ultime session plénière en avril dernier, à adopter une position sur la révision de la coordination des systèmes de sécurité sociale en raison de la vive opposition de plusieurs Etats membres, notamment le Luxembourg.

### **La CFE-CGC vigilante sur la mise en œuvre de ces nouveaux droits**

Le Socle européen des droits sociaux a d'ores et déjà permis de remettre les politiques sociales de l'UE au cœur du débat politique et public. Malgré quelques échecs et la portée limitée de certains accords, la Commission Juncker ainsi que la législature 2014-2019 du Parlement européen ont permis d'engager la relance du pan législatif de l'Europe sociale. La CFE-CGC reste néanmoins attentive à l'effectivité des textes adoptés, y compris à l'interprétation qu'en fera la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE), afin de garantir une progression réelle et concrète des droits sociaux des travailleurs et de tous les citoyens européens.

La confédération attend désormais de la prochaine mandature la mise en place d'un agenda social ambitieux assorti d'un budget spécifique adéquat pour sa réalisation.

<sup>1</sup> Les compétences de l'UE dans le domaine social se réduisent pour l'essentiel à des objectifs de coordination de politiques nationales et à la possibilité d'adopter des prescriptions minimales, sous forme de directives, dans des domaines comme la santé et la sécurité au travail, les conditions de travail, l'information et la consultation des travailleurs.





## À PARIS, UN G7 SOCIAL CONSTRUCTIF POUR RÉDUIRE LES INÉGALITÉS SOCIALES DANS LA MONDIALISATION

**Le récent G7 social organisé en France, associant les organisations syndicales internationales dont la CFE-CGC, a abouti à une déclaration tripartite.**

A l'issue du G7 social qui s'est tenu à Paris le 6 et 7 juin dernier, les ministres du Travail des pays du G7 (Allemagne, Canada, États-Unis, France, Italie, Japon et Royaume-Uni) ont adopté des conclusions et souscrit une déclaration tripartite avec les représentants des employeurs (B7) et des organisations syndicales (L7)

Dans leurs conclusions, les ministres se sont engagés à « adapter leurs systèmes de protection sociale aux transformations du monde du travail et aux nouvelles formes d'emploi afin de garantir à chacun, quel que soit son statut professionnel, un niveau de protection adéquat ». Autre engagement : « soutenir des partenariats globaux entre les organisations internationales, les institutions financières, les partenaires sociaux, les agences de développement et le secteur privé pour développer les systèmes de protection sociale partout dans le monde ».

Entre autres grands sujets structurants, les membres du G7 se sont intéressés à l'impact du numérique sur les travailleurs, à l'égalité homme femme - notamment en matière de rémunération - et à une meilleure conciliation vie privée/vie professionnelle.

La déclaration tripartite qui a été signée par les ministres et par les organisations syndicales et patronales internationales, appelle à une réduction des inégalités afin de bien remplir la mission de l'Organisation internationale du travail (OIT) et à une plus forte cohérence entre les travaux des différentes organisations internationales telles que l'OIT et l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE).

### La CFE-CGC partie prenante des travaux

De son côté, la CFE-CGC a participé et contribué aux travaux du G7 social. Elle continuera, dans le cadre de ses activités au sein de l'OCDE et de l'OIT, à œuvrer activement pour le respect des principes contenus dans la déclaration du G7 social.

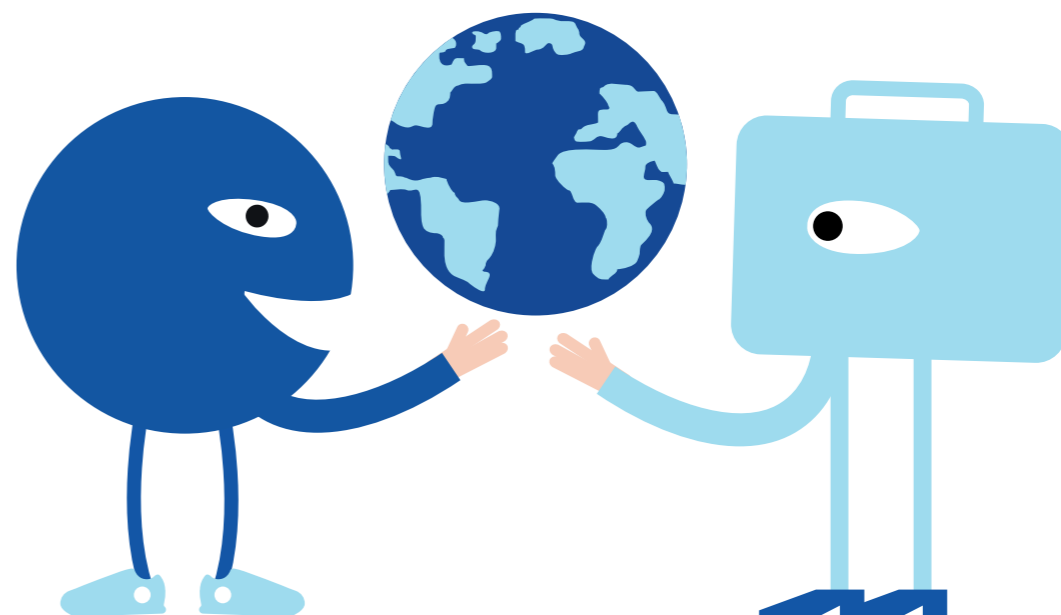
#### Contacts

**Christophe Lefèvre**  
Secrétaire national confédéral  
en charge du secteur Europe  
et international,  
christophe.lefevre@cfecgc.fr

**Anne-Catherine Cudennec**  
Déléguée nationale  
annecatherine.cudennec@  
cfecgc.fr

**Catherine Houlmann**  
Déléguée nationale  
catherine.houlmann@cfecgc.fr

**Service Europe et International**  
Sonia Arbaoui  
Francesca Breuil  
Louis Delbos





## FOCUS

# DONNÉES PERSONNELLES : UN VÉRITABLE ENJEU DE DIALOGUE SOCIAL

**Il y a un peu plus d'un an, l'Union européenne adoptait le Règlement général sur la protection des données. Quel premier bilan peut-on en tirer ? Éléments de réponse à l'occasion d'une récente conférence organisée par l'union régionale Ile-de-France CFE-CGC en partenariat avec le cabinet Technologia.**

Au programme de la réunion qui s'est tenue, le 28 mai, rue du Rocher, au siège de la Confédération, une première question : « RGPD : Quel bilan un an après sa mise en application ? ». Puis une deuxième, encore plus importante : « Comment développer son pouvoir d'agir ? ». Car s'il est un enseignement qui ressort des propos de Jean-Claude Delgènes, président-fondateur du cabinet Technologia, c'est bien le fait que les représentants du personnel doivent s'approprier le Règlement général sur la protection des données RGPD (entré en vigueur en mai 2018) pour en faire un levier d'action chez leurs employeurs. La salle était comble et les élus CFE-CGC présents ont saisi toute la portée du thème.

Pour rappel, le RGPD est censé rendre transparente la récolte des données personnelles et redonner le pouvoir aux consommateurs en leur permettant de donner leur accord ou non pour l'utilisation de leurs données par un site web. Il se situe dans un contexte de recrudescence des cyber-attaques qui voit des TPE comme des grandes villes comme Baltimore se faire « craquer » leurs bases de données et leurs systèmes informatiques par des pirates. Paradoxalement, le RGPD reste mal connu. Selon une étude d'Ogury, une entreprise technologique spécialisée dans le marketing mobile, 47 % des Français disent ne pas savoir ce que c'est et 33 % d'entre eux estiment que cette loi ne leur permet pas de mieux comprendre comment les entreprises récoltent, stockent et utilisent leurs données.

### **Un rôle moteur pour les élus du personnel et les organisations syndicales**

Le terreau est donc fertile pour faire de la pédagogie. « Les élus du personnel et les membres des organisations syndicales ont beaucoup à

*faire pour exercer leur vigilance et éviter des dérives dommageables dans la gestion des données et leur protection », déclare Jean-Claude Delgènes. Exemple à l'appui s'agissant des fichiers de salariés : « Les données ne sont conservées que le temps nécessaire à l'accomplissement d'une tâche ou d'une mission », lit-on dans Le Guide des représentants du personnel sur le RGPD publié par Technologia et fourni au public de la réunion. « Ainsi, lorsqu'un salarié ou un agent quitte son emploi, ses données doivent être supprimées du fichier du CE ou du CSE, qui n'aura plus à gérer les activités sociales et culturelles le concernant. »*

*« Vous venez d'être élu au CSE, confirme l'experte Marie-Françoise Burrus Poulvet, qui co-assurait la présentation. Sachez que les ex-élus du CE doivent écraser les fichiers et n'ont pas à les transmettre à leurs successeurs. Ceux-ci doivent utiliser des fichiers à jour transmis par l'employeur. »*

Une personne de l'assistance pose la question du « détournement de finalité », c'est-à-dire de l'utilisation d'un fichier pour un autre usage que celui déclaré. Un autre participant demande si Technologia pourra envoyer le power point de la présentation. Les deux questions se complètent parfaitement. Jean-Claude Delgènes répond qu'il n'en pas le droit. « Mais vous avez nos adresses email sur la feuille d'émargement », s'étonne un des délégués. « Je n'ai pas le droit de l'utiliser pour faire un mailing. Si vous voulez recevoir le Power Point, vous devez chacun m'en faire la demande et me donner votre adresse », répond Jean-Claude Delgènes. Voilà dans quels arcanes se niche le RGPD...





### Nommer des experts au niveau des CE et des CSE

Au niveau de l'entreprise, quelles en sont les traductions concrètes ? Marie-Françoise Burrus Poulvet mentionne « la nomination d'experts au niveau des CE et des CSE pour vérifier que les dispositifs obligatoires ont bien été mis en place par l'entreprise pour garantir la préservation et l'utilisation non abusive des données personnelles ». Pas pour le formalisme, certes, mais à cause d'une raison de fond : « Il ne faut pas que l'entreprise non en règle soit exposée à un risque de réputation qui pourrait avoir un impact sur l'emploi. »

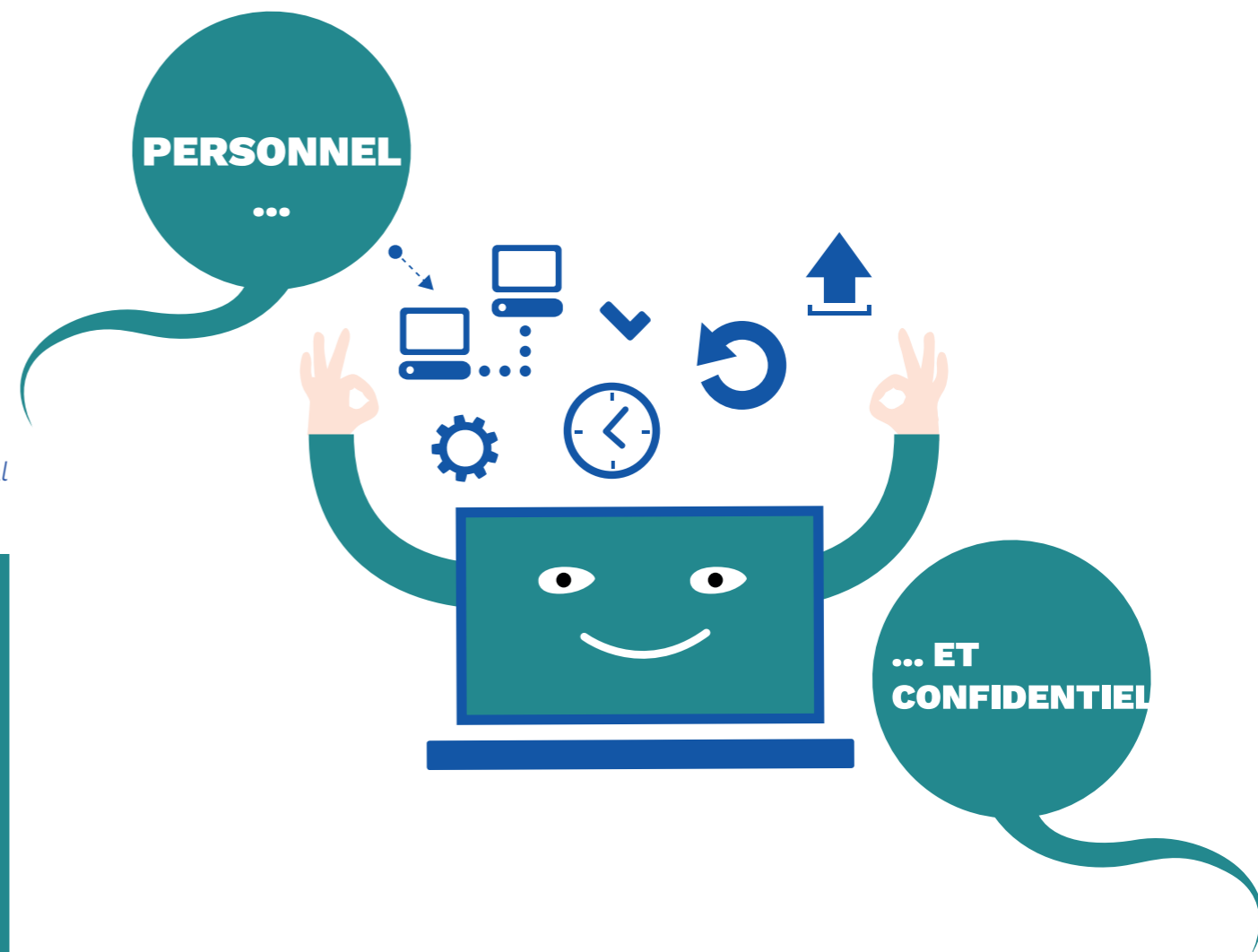
« Chacun est responsable à son niveau, ajoute-t-elle. Il faut déjà être sûr de la conformité de l'entreprise au niveau de son service. Est-on descendu au cœur de l'activité de chacun ? C'est à vous, élus, qu'il incombe de vérifier l'application du RGPD. Par exemple, les dossiers de votre DRH peuvent être enregistrés sur des serveurs par des sociétés extérieures. Comment sont-ils classés chez ces prestataires ? Qui y a accès ? Combien de temps seront-ils archivés ? S'ils sont piratés, ils contiennent toutes vos données... »

« Il y a tellement à faire dans une entreprise que s'il n'y a pas de demande explicite de la part des représentants du personnel, le RGPD peut être mal appliqué », conclut Jean-Claude Delgènes.

#### UNE AVALANCHE DE DONNÉES

- En 2017, il y a eu plus de données personnelles livrées et enregistrées que durant toutes les années précédentes cumulées.
- Au niveau mondial, le commerce des échanges de données (« data brokers ») en 2020 pourrait représenter 10 % du PIB de l'Union européenne en 2020.
- En Chine, on compterait 20 millions de caméras couplées à des techniques de reconnaissance faciale par l'intelligence artificielle. Quand une personne passe devant l'objectif, on peut tout de suite savoir qui elle est. Notons qu'en France, la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) n'a pas le droit de superviser les données de télésurveillance de rue, ayant perdu ses arbitrages contre le Conseil d'Etat.

(Sources : données Cabinet Technologia)





## BULLES TWITTER



 **CFE-CGC** @CFECGC - 04 JUILLET 2019

**#Expo** A l'occasion du centenaire de l'**#OIT**, la CFE-CGC organise, jusqu'au 22 sept, aux Archives nationales du monde du travail à Roubaix, une exposition revisitant 100 ans d'évolution professionnelle, personnelle et sociétale du personnel d'encadrement. <https://www.youtube.com/watch?v=G2bchG4IXzA>



 **CFE-CGC** @CFECGC - 11 JUILLET 2019

Les cinq confédérations réaffirment leur attachement le plus fort au rôle régulateur de la branche professionnelle dans un courrier commun adressé à Muriel Pénicaud, ministre du Travail. <https://www.cfecgc.org/actualites/les-cinq-confederations-reaffirment-leur-attachement-le-plus-fort-au-role-regulateur-de-la-branche-professionnelle> [cfecgc.org/actualites/les...](https://www.cfecgc.org/actualites/les-cinq-confederations-reaffirment-leur-attachement-le-plus-fort-au-role-regulateur-de-la-branche-professionnelle)



 **FRANÇOIS HOMMERIL** @FHOMMERIL  
10 JUILLET 2019

Pour le bonus-malus, la proposition de la CFE-CGC était quand même plus simple. Rendre la cotisation ass-chôm. Inversement proportionnelle à la durée du contrat. Recalé ! Trop simple... et surtout trop efficace. Contraire à la commande du Medef. @CFECGC



 **CFE-CGC** @CFECGC - 12 JUILLET 2019

Ils sont à l'origine du congé paternité, ils se sont battus pour imposer votre télétravail, ils agissent pour prévenir l'épuisement professionnel... mais qui sont-ils ? Découvrez le film CFE-CGC "Héros au quotidien" **#JeVoteCFECGC** <https://www.youtube.com/watch?v=7YTApfMwIAQ>



## AGENDA

DU **30/08**  
AU **09/09**

Foire de Châlons-en-Champagne en présence de la CFE-CGC (stand situé dans le Hall n°2).

JEUDI  
**19/09**

Présentation, par le Défenseur des droits, du 12<sup>e</sup> Baromètre sur la perception des discriminations dans l'emploi.

JUSQU'AU  
**20/09**

Exposition CFE-CGC (« Encadrement : 100 ans d'évolution ») à Roubaix, aux Archives nationales du monde du travail.

JEUDI  
**20/09**

Réunion officielle entre partenaires sociaux dans le cadre de la négociation sur l'encadrement.

LUNDI  
**23/09**

« Précarité, mobilité, égalité professionnelle, nouveaux métiers... Comment agir pour l'avenir de l'emploi ? » : colloque organisé à Paris par l'UD75 CFE-CGC avec la participation de Marlène Schiappa, Secrétaire d'Etat.

JEUDI  
**03/10**

« Jeunes, travail et engagement » : colloque organisé dans le cadre des Entretiens de l'Ires.

MARDI  
**08/10**

Journée de mobilisation intersyndicale des retraités.

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

37<sup>e</sup> congrès confédéral de la CFE-CGC à Deauville.

## CONTACTS

**Mathieu Bahuet**  
mathieu.bahuet@cfecgc.fr

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

 @CFECCG #cfecgc



**Nous pouvons adapter notre assurance habitation à nos besoins.**

**Assurance habitation un contrat sur mesure\***

**Ce qui est essentiel pour nous, c'est d'avoir une assurance habitation qui garantit ce dont nous avons vraiment besoin.**

Grâce au contrat sur mesure de la Macif, nous avons fait le choix de prendre des garanties optionnelles afin de couvrir notamment nos téléphones portables et le vélo de notre fille en cas de dommage. Et ça, c'est utile pour nous.

**Découvrez tous les avantages du contrat Habitation Macif en agence ou sur [macif.fr](http://macif.fr).**

Assurances  
Banque  
Santé  
**Essentiel pour moi**



\*Options accessibles selon la formule choisie et dans les conditions et limites du contrat Habitation 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 en services de paiement pour le compte exclusif de Socram Banque. N° Orias 13005670 ([www.orias.fr](http://www.orias.fr)).