



LE BULLETIN CONFÉDÉRAL



SOMMAIRE

- P. 3** **EN BREF**
- P. 4 & 5** **L'INFO MILITANTE - RÉFORME DES RETRAITES : LA CFE-CGC MOBILISÉE POUR LA NOUVELLE PHASE DE CONCERTATION**
- P. 6 & 9** **VALORISATION DE L'EXPÉRIENCE SYNDICALE : UN DÉFI MAJEUR À RELEVER**
- P. 10 À 13** **ENTRETIEN - CATHERINE HOULMANN : « L'OIT EST LA FIDÈLE GARANTE DES DROITS SOCIAUX FONDAMENTAUX »**
- P. 14 À 18** **REGARDS EMPLOIS**
- P. 19 À 21** **REGARDS SANTÉ ET HANDICAP**
- P. 22 & 23** **FOCUS - DIALOGUE SOCIAL : CHEZ SAGEMCOM, UN ACCORD DE RÉFÉRENCE SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE**
- P. 24** **BULLES TWITTER**
- P. 25** **AGENDA**





EN BREF

François Hommeril seul candidat à la présidence de la CFE-CGC

Élu président de la CFE-CGC en 2016 à Lyon, François Hommeril (58 ans) est officiellement le seul candidat à sa succession pour un nouveau mandat à l'occasion du 37e Congrès de la CFE-CGC (9 et 10 octobre à Deauville). A ses côtés, Gérard Mardiné (60 ans ; fédération de la Métallurgie CFE-CGC et actuel secrétaire national confédéral en charge de l'Economie) et Jean-Philippe Tanghe (55 ans ; fédération CFE-CGC de la Banque) sont les candidats uniques aux postes respectifs de secrétaire général confédéral et de trésorier général confédéral.

La CFE-CGC soutient la mobilisation générale pour le climat

En amont du sommet Action Climat organisé par l'ONU le 23 septembre à New York afin d'accélérer la mise en œuvre de l'accord de Paris de 2015 et l'application des Objectifs de développement durable (ODD), la CFE-CGC a rappelé son plein engagement en faveur d'une transition écologique sociale et responsable préservant les droits des générations futures. Devant l'urgence écologique, la priorité doit être donnée à l'investissement dans des secteurs clés (transport, rénovation des logements, énergie...), souligne la CFE-CGC.

Dialogue social : plus de 64 000 accords d'entreprise en 2018

Selon des données de la Direction générale du travail (DGT) présentées aux partenaires sociaux dans le cadre du bilan de la négociation collective 2018, 64 386 accords d'entreprise (dont 15 777 par référendum) ont été conclus et enregistrés l'an dernier, contre 50 829 en 2017. Au niveau des branches professionnelles, 1 288 accords et avenants ont été signés, contre 1 166 en 2017. Au niveau interprofessionnel, 9 textes ont été conclus. Enfin, au niveau national et interprofessionnel, 2 accords ont été conclus l'an passé par les partenaires sociaux (assurance chômage et formation professionnelle).

La réforme de la fonction publique adoptée

Le Parlement a adopté cet été le projet de loi de «transformation de la fonction publique» qui va concerner 5,5 millions d'agents de la fonction publique (État, territoriale et hospitalière). La réforme prévoit un recours accru aux contractuels, une refonte des instances et l'expérimentation des ruptures conventionnelles. Dans un communiqué (CFE-CGC, CGT, CFDT, FO, UNSA, FSU, Solidaires, CFTC, FA-FP), les syndicats de la fonction publique ont fustigé « *un mauvais coup porté à la fonction publique, à l'emploi public, au service public et à l'ensemble de la population* ».

Égalité femmes-hommes : 17 % des entreprises de 250 à 1 000 salariés en « alerte rouge »

Alors qu'elles avaient jusqu'au 1^{er} septembre pour s'en acquitter, 64 % des entreprises de 250 à 1 000 salariés ont publié leur index de l'égalité femmes-hommes, selon Muriel Pénicaud. Parmi elles, 17 % sont « en alerte rouge », a précisé la ministre du Travail. Ces entreprises s'exposent à des sanctions si elles n'améliorent pas leurs pratiques d'ici trois ans. Fruit d'une concertation avec les partenaires sociaux, cet index, calculé selon plusieurs indicateurs, vise notamment à réduire les inégalités salariales. A noter que les entreprises de 50 à 200 salariés devront publier leur index à partir du 1^{er} mars 2020.

LE CHIFFRE

+2 %



Soit la hausse de la rémunération médiane (la moitié gagne plus, l'autre moins) des cadres en 2018, selon l'enquête annuelle de l'Apec. L'an passé, la rémunération médiane des cadres, en progression de 4 % ces deux dernières années, a atteint 50 000 euros (brut annuelle fixe + variable).



L'INFO MILITANTE

RÉFORME DES RETRAITES : LA CFE-CGC MOBILISÉE POUR LA NOUVELLE PHASE DE CONCERTATION

Le gouvernement a relancé les échanges avec les partenaires sociaux sur la future réforme des retraites qui laisse planer de nombreux doutes.

En recevant, début septembre, les partenaires sociaux dont la CFE-CGC, Jean-Paul Delevoye, récemment entré au gouvernement comme haut-commissaire aux retraites, a officiellement donné le coup d'envoi d'une nouvelle phase de concertation sur la future réforme souhaitée par l'exécutif et promesse de campagne d'Emmanuel Macron. La première phase s'était achevée le 18 juillet par la présentation aux syndicats (photo ci-contre) et au Premier ministre du rapport Delevoye, au terme de 18 mois de concertation.

Dans les grandes lignes, ce rapport prévoit, à partir de 2025, de passer des 42 régimes existants à un système universel de retraite par répartition qui concernera tous les actifs : salariés du privé, fonctionnaires, indépendants. Ce sera un système par points financé par les cotisations des travailleurs du privé et du public.

L'épineuse question de l'âge de départ à la retraite

Sous le mot d'ordre « plus d'écoute, plus de dialogue », le gouvernement souhaite semble-t-il reprendre l'esprit du grand débat du printemps dont il est visiblement satisfait, même si nos concitoyens seraient bien en peine de citer quelques mesures reprises de leurs propositions... La nouvelle phase d'échanges sur la réforme des retraites, préalable à un futur projet de loi d'ici la fin de la session parlementaire de l'été prochain, doit ainsi également s'accompagner de consultations citoyennes numériques.

Avec les partenaires sociaux (organisations syndicales de salariés et d'employeurs), la suite de la concertation va s'articuler sur divers points (paramètres sur les conditions d'ouverture des droits à la retraite,

éléments de solidarité, taux de cotisation, pensions de réversion, cas des agents de la fonction publique...) et en particulier l'épineuse question de l'âge de départ à la retraite. Si le rapport Delevoye préconisait un âge de départ de 64 ans pour bénéficier d'une retraite à taux plein, avec un système de décote/surcote, Emmanuel Macron a depuis semé le trouble, indiquant préférer une modulation de la durée de cotisation plutôt que de l'âge de départ.

François Hommeril : « Une réforme inutile comportant des risques de régression sociale »

L'imbroglie causé par le Président de la République n'a pas manqué de faire réagir les partenaires sociaux, en premier lieu la CFE-CGC. « *La saillie présidentielle sur l'âge pivot a réduit pratiquement à néant tout le travail que nous avons fait*, déplore François Hommeril, président de la CFE-CGC, dans les colonnes de Libération. *Il y en a un peu marre, ce n'est pas la première fois que l'on constate qu'il est difficile de travailler avec l'exécutif. La référence à une durée de cotisation pénalise tout le monde, et pas que les cadres. Aujourd'hui, l'entrée dans la carrière se fait en moyenne à 22 ans. Avec quarante-trois ans de cotisations obligatoires, comme cela est déjà prévu, ça fait une retraite à 65 ans. Donc un âge pivot à 64 ans, c'était plus favorable !* »

Plus largement, François Hommeril rappelle que « *la CFE-CGC n'était pas en demande d'une réforme des retraites* », la jugeant « *inutile et comportant des risques de régression sociale* ».

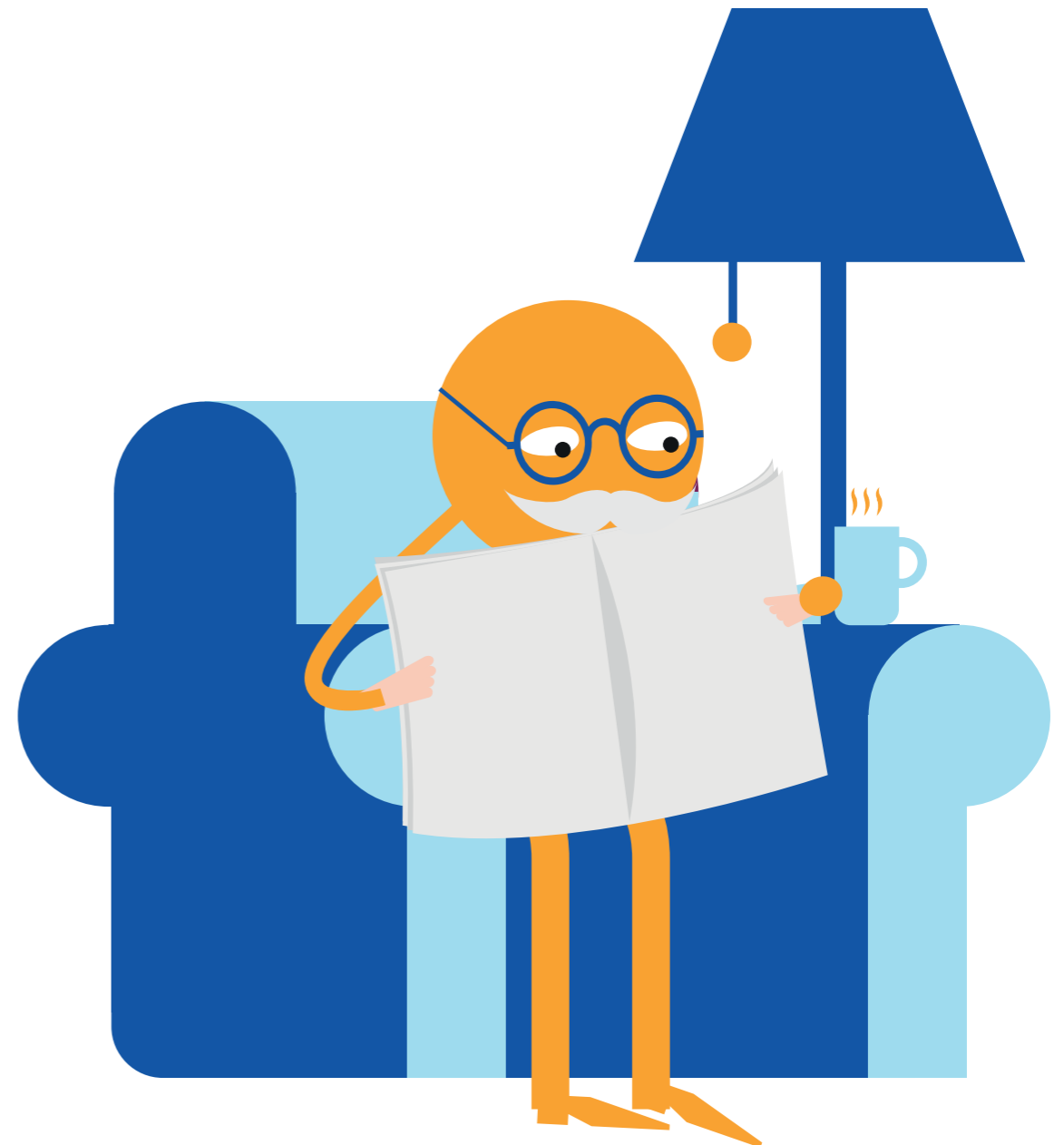


Le gouvernement veut faire des pensions une variable d'ajustement des finances publiques

Pour la CFE-CGC, l'énoncé de généralités lénifiantes ne saurait donc dissimuler les enjeux d'une réforme dont on voit bien aujourd'hui que l'objectif est de reculer l'âge de départ à la retraite tout en pesant sur le montant des pensions. Il apparaît clair que la réforme proposée consiste en une étatisation totale du système de retraite permettant au gouvernement de faire des pensions une variable d'ajustement des finances publiques.

Il faudra bien que les masques tombent et que chaque salarié, fonctionnaire ou agent d'un régime spécial puisse comparer la situation que serait la sienne dans le système projeté avec celle résultant de leur actuel régime, tant pour ce qui concerne le montant de la pension que l'âge de départ en retraite.

Dans ce contexte, la CFE-CFC reste fortement mobilisée pour la suite de la concertation. Elle s'attellera à ce que la réforme ne pénalise pas l'encadrement et qu'elle ne remette pas en cause le niveau de protection des retraités.





L'INFO MILITANTE

VALORISATION DE L'EXPÉRIENCE SYNDICALE : UN DÉFI MAJEUR À RELEVER

D'une rare densité, le colloque « Expériences syndicales : quelle reconnaissance pour quelles valorisations ? » organisé le 13 juin dernier par l'IRES a traité tous les aspects de la question : dispositifs juridiques, études universitaires, témoignages de militants... Nous en extrayons ici quelques enseignements.

CADRAGE ET TONALITÉ GÉNÉRALE

Dans sa présentation inaugurale, Franck Mikula, président de l'Institut de recherches économiques et sociales (IRES), ancien secrétaire national CFE-CGC, a rappelé que l'IRES, fondé en 1982 par six organisations syndicales, est « un centre de recherche au service des syndicats, qui finance des recherches faites ou commanditées par eux ». Dressant le bilan de la journée dans un texte mis en ligne sur le site de l'IRES, Frédéric Lerais, directeur de l'Institut, a quant à lui rappelé que « la lutte contre la discrimination syndicale est le premier pas avant ou pour la valorisation de l'expérience. (...) Mais force est de reconnaître qu'il y a aujourd'hui une tension entre une forme de reconnaissance et d'institutionnalisation et un risque de marginalisation du fait syndical en entreprise. »

Les interventions de la journée n'incitent pas forcément à l'optimisme. Il a été souligné plusieurs fois qu'un écart existe entre le grand nombre de militants qui vont perdre leur mandat du fait de la mise en place, dans les entreprises, des comités sociaux et économiques (CSE), et le petit nombre de militants qui s'engagent effectivement dans des cursus de valorisation de leur parcours syndical. Sans compter l'indifférence patente des employeurs pour ces questions...

TÉMOIGNAGES DE MILITANTS

• **Arnaud Bossard (CFE-CGC), membre du CCE d'Enedis Paris et du comité groupe Enedis France - Un exemple d'obtention d'une certification**

Arnaud Bossard a passé fin 2018 une Certification de compétences professionnelles transférable dans le domaine de l'entreprise (CCP transférable), ce qui lui a permis de valider une partie d'un BTS. « Avoir une compétence dans le domaine du syndicalisme, c'est bien, mais ce qu'il faut mettre en évidence, c'est la transférabilité de cette compétence au sein d'une entreprise de laquelle on vient ou dans laquelle on ira plus tard. »

« C'est sur ces points que l'AFPA nous accompagne durant 5 séances pour la construction d'un mémoire qui est présenté devant un jury à la fin du processus. Ce jury est composé d'un syndicaliste et d'une personne de l'entreprise, ce qui permet d'avoir un regard croisé et de montrer et d'argumenter cette transférabilité. »

« Il existe six CCP transférables différents. Celui que j'ai présenté s'intitule « Animation et encadrement d'équipe ». Cette certification compte pour un tiers dans l'obtention du BTS. Je pense obtenir les deux autres modules en 2020 (en présentiel et non par un processus de validation des compétences). Ceci après les élections du CSE en novembre prochain à Enedis auxquelles je consacre toute mon énergie dans les mois qui viennent. »

« Ce qui est difficile dans ce type de cursus, c'est l'utilisation du «je». Quand on appartient à une





organisation syndicale, la majeure partie du temps, on est sur du «on» et du collectif. »

• **Brahim Messaouden (FO), chargé de mission VAE - VAE et prise en compte des risques psycho-sociaux**

Ce militant qui se définit comme « un technicien avec un petit sens politique » est détaché par Carrefour pour développer la Validation des acquis de l'expérience (VAE) chez les militants Force Ouvrière. Dans le cadre d'un projet validé par sa fédération, il a organisé huit rencontres VAE sur le terrain. « On est de plus en plus préoccupé par les risques psycho-sociaux (RPS) que vivent les élus, souligne Brahim Messaouden. La réalité, c'est qu'il y a moins de mandats et qu'on a de plus en plus de monde sur le carreau à l'image d'un délégué syndical chez Carrefour licencié à 55 ans. »

Pour les dispositifs de VAE, des partenariats sont signés avec le Conservatoire national des arts et métiers (CNAM ; formation tout au long de la vie), l'Institut régional du travail d'Aix-en-Provence, l'AFPA (Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes) et des conseils régionaux. « La principale difficulté, constate Brahim Messaouden, c'est le passage du «nous» au «je». Ce n'est qu'à la fin des sessions de deux jours qu'on commence à sentir le «je» et la projection sur un projet personnel d'un militant tenté par une VAE. » Il souligne le fait que « quelque chose doit se jouer de façon intime, que ce n'est pas à nous, organisation syndicale, de dire à un camarade ce qu'il doit faire. En revanche, nous pouvons l'inciter à s'appuyer sur les dispositifs légaux ».

La rencontre d'un conseiller VAE constitue souvent un goulet d'étranglement, témoigne Brahim Messaouden. « Les portes d'entrées sont différentes dans chaque ville. Ces conseillers ne savent pas ce qu'est le travail syndical. Ils ne font pas la différence entre le travail d'un élu au CCE, d'un représentant du personnel, d'un membre d'un CHSCT. » Autre difficulté : « Nos organisations syndicales sont toutes à fond sur les élections, et les structures permanentes ne sont pas énormes. »

Lors des questions-réponses, Brahim Messaouden précise que sept militants FO (sur une centaine) se sont montrés intéressés par la VAE

suite à l'envoi d'un questionnaire, « surtout des personnes avec de la bouteille », et que quatre sont aujourd'hui dans le dispositif AFPA. Une personne dans l'assistance indique que la VAE ne touche que 40 000 personnes par an en France. Mario Correia, du Laboratoire d'économie et de sociologie du travail de l'IRT d'Aix-en-Provence, rappelle que « la VAE n'a pas remplacé la VAP (Validation des acquis professionnels), un dispositif qui fonctionne fortement ». Il reconnaît que « l'élaboration de parcours professionnels et de projets d'avenir se fait mal. Il y a quelque chose qui manque dans la gestion des flux qui entrent en VAE ».

Frédéric Rey, du CNAM, qui a présidé des jurys de VAE, se dit quant à lui « frappé par la place périphérique, secondaire donnée par les candidats à leur parcours syndical. Dans certains cas, c'est quasiment une note de bas de page ».

• **Thierry Franchi (CGT), délégué syndical central (DSC) adjoint à Orange - Un accord sur la gestion des porteurs de mandats**

Thierry Franchi a évoqué l'accord « Gestion des parcours des porteurs de mandats dans les entreprises et la branche des télécoms » (consultable en ligne sur le site de l'IRES). Ce militant CGT rappelle que cette branche emploie 70 000 personnes dont 65 % sont salariés des quatre grands opérateurs téléphoniques. Ce secteur ne doit pas être confondu avec celui des télécom dans son ensemble qui représente un million de salariés. L'accord a été signé unanimement par les 5 organisations syndicales représentatives et par l'organisation patronale HumApp. Il s'inscrit dans le cadre de la hiérarchie des normes, c'est-à-dire qu'aucun accord d'entreprise ne peut lui être inférieur.

Dans le préambule, il est écrit que « les signataires souhaitent conforter, reconnaître et accompagner les salariés investis d'un mandat, composante de leur vie professionnel ». « C'est important, juge Thierry Franchi, car si pour les gros mandats on arrive plus ou moins à se débrouiller avec les DRH groupe, pour les mandats locaux, les mandats intermédiaires, c'est beaucoup plus difficile : si vous êtes mal vu par la DRH, c'en est fini pour votre carrière et pour longtemps... Et je ne parle pas des petites entreprises où c'est encore plus compliqué. »



« Cet accord, poursuit Thierry Franchi, donne des garanties en termes d'avenir et de carrière à ceux qui veulent s'engager, sinon ils ne viendraient pas. La branche emploie une majorité de cadres à qui il faut donner confiance dans l'engagement syndical. Ce sont des ingénieurs, des commerciaux de haut niveau. Le syndicalisme est pour eux quelque chose de mystérieux ».

« Un passage important concerne l'accompagnement à la fin de l'exercice du mandat, explique Thierry Franchi, avec un système qui permet de prendre en compte toute l'expérience du mandat. La mise en place du CSE entraîne qu'un certain nombre d'élus vont perdre leur mandat : c'était donc important que cet accord leur donne des moyens pour une meilleure lisibilité pendant et après leur mandat, avec l'affirmation d'un processus de réintégration et de suivi plus contraignant pour les employeurs. »

Selon lui, l'accord est aussi un levier dans nombre d'entreprises où se pratique la discrimination syndicale. « Nous avons fait rajouter un passage qui ne figure pas dans la loi, selon lequel « nul ne peut être discriminé en raison de son appartenance syndicale », et précisant que le syndicaliste « bénéficie des mêmes droits que les autres salariés en matière de rémunération, formation et évolution professionnelle. » C'était acté dans certains accords de grandes entreprises mais dans les PME, il n'y avait rien du tout. Il fallait être courageux pour s'engager. »

RESSOURCES

La quasi-totalité des interventions de la journée ont été mises en ligne sur le site de l'IRES ([consultables ici](#)). Autant de précieuses ressources si vous souhaitez approfondir le sujet. Nous vous en présentons ci-dessous un résumé succinct.

• **« Jeunes et mouvement syndical. Trajectoire d'engagements » par Marcus Kahmann (IRES)**

Résultats d'une enquête sur l'engagement syndical des jeunes avec des réponses à trois questions principales : que pensent les jeunes du syndicalisme ? Qui s'engage et pourquoi ? Quelles sont les pratiques syndicales des jeunes ?

• **« De l'usage de la formation syndicale CGT-FO : analyse croisée des parcours de formation », par Mario Correia et Stephanie Moullet (Laboratoire d'économie et de sociologie du travail)**

Analyse de la montée en volume des formations dispensées par le CSM (organisme de formation interne des militants), du phénomène de déperdition (65 % des stagiaires ne suivent qu'une formation) et des différents types de « carrières syndicales »...

• **« Identifier et écrire ses compétences », par Anne Muller (maître de conférences en sciences de l'éducation à l'ISST)**

Présentation des règles permettant de prétendre à une Validation des acquis de l'expérience (VAE), exemples de diplômes, méthodes et actions à adopter par un militant, supports et outils, conseils pratiques, difficultés rencontrées.

• **« Le Mandascop », par Lydia Brovelli (membre du bureau de Réalités du dialogue social)**

Le Mandascop est un dictionnaire des savoirs, des compétences et des profils des mandataires. Dans cet ouvrage, les mandats sont divisés en sept grandes familles montrant qu'une diversité de missions peut être exercée dans des champs d'action communs.

• **« La valorisation des acquis de l'expérience syndicale », par Emmanuel Chabbert (consultant en mobilité professionnelle) et Frédéric Rey (chercheur au CNAM-Lise)**

Cette étude qualitative (35 entretiens, 50 heures de verbatims), commandée par la CFTC, revient sur les enjeux politiques, opérationnels et pratiques de la reconnaissance de l'expérience syndicale. Elle a été réalisée en 2017-2018 au moment des Ordonnances Macron (réforme du Code du travail) et des rapports sur la valorisation des parcours militants.



• **« Discrimination syndicale et reconnaissance des parcours syndicaux : les deux faces du dialogue social à la française », par Jean-Michel Denis (Université Paris-Est Marne-la-Vallée)**

L'auteur revient sur l'historique de la discrimination syndicale, traite de la répression syndicale et des délits d'entrave, de la « placardisation » ou du ralentissement de carrière comme prix à payer de l'engagement syndical, de la croissance des contentieux et de la mobilisation des tribunaux sur ces questions... Avec notamment un historique des contentieux pour discrimination syndicale dans plusieurs entreprises (PSA, DCNS, SNCF, GrDF, La Poste, Disneyland Paris).

• **« Contribution sur la reconnaissance des compétences », par Pascale Lukas (responsable du pilotage du dispositif Valorisation du Parcours militant IREFE/CFDT IDF)**

La publication dresse un état des lieux sur la question cruciale de la reconnaissance des compétences depuis les années 2000, et analyse l'évolution législative (loi de 2008 sur la modernisation du dialogue social, loi de 2014 sur la formation professionnelle, loi Rebsamen de 2015). L'auteure met en lumière l'existence de freins à la reconnaissance malgré les outils juridiques, et détaille les dispositifs adoptés par les militants.

• **« Le dispositif de certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical », par Alain Adeline (AFPA)**

Focus sur les Certificats de compétences professionnels transférables (CCPT) proposés en équivalence avec des certificats de compétences professionnelles (CCP) du ministère du Travail. L'auteur en rappelle le contexte de création et de mise en oeuvre (il faut avoir fait au moins un mandat pour être éligible) ainsi que les modalités d'évaluation. Autres sujets évoqués : la notion de « blocs de compétences transférables » et l'accompagnement des candidats.

• **« La reconnaissance de l'engagement syndical : vers une professionnalisation des mandats ? », par Nicole Maggi-Germain (juriste à l'Université Paris I Panthéon Sorbonne - ISST)**

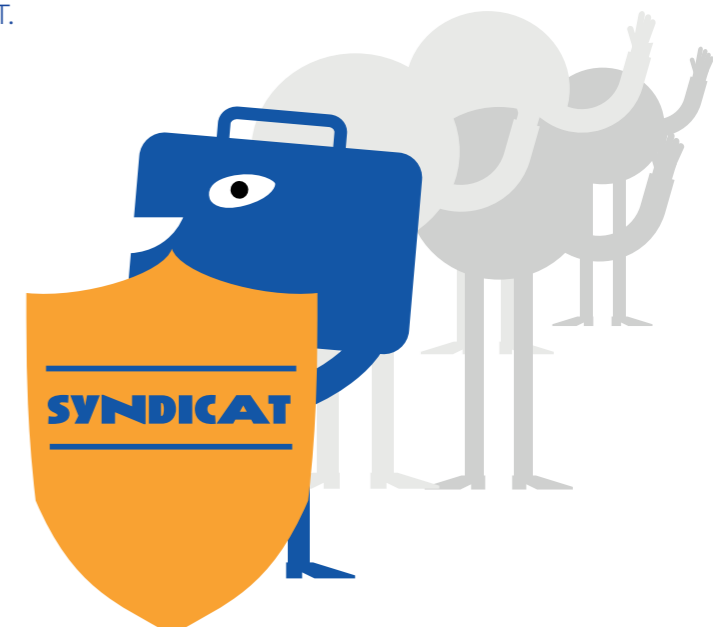
Au menu : l'émergence de la question de la reconnaissance et de l'engagement. Que cherche-t-on à reconnaître : le parcours ? La carrière ? l'engagement ? la capacité professionnelle ? Quid de la professionnalisation du mandat ou de la personne qui le détient ? L'auteure détaille la valorisation des différentes formes d'engagement individuel.

• **Contribution de Philippe Detrez (CGT)**

Présentation de la « politique des cadres syndicaux » de la CGT par cet élu ayant exercé des responsabilités confédérales. Approche de la valorisation des acquis de l'expérience syndicale. Retours et limites d'expériences. Réflexion sur la « question essentielle de la reconnaissance par les employeurs, dans les déroulements et évolutions de carrière, des représentants du personnel et des représentants syndicaux ».

• **Contribution de Thierry Tefert (secrétaire fédéral à la CFDT, en charge de la sécurisation des parcours militants)**

Partant du constat, lors du Congrès confédéral de Tours en 2010, que « plus de 70 % de nos militants et responsables seraient potentiellement partis en retraite » dix ans plus tard, Thierry Tefert dresse un bilan (freins, accompagnement, travaux collaboratifs...) de la valorisation des compétences des militants CFDT.





ENTRETIEN

« L'OIT EST LA FIDÈLE GARANTE DES DROITS SOCIAUX FONDAMENTAUX »

La 108^e Conférence internationale de l'Organisation internationale du Travail s'est déroulée en juin dernier à Genève. Catherine Houlmann, déléguée nationale confédérale, y conduisait l'équipe CFE-CGC en tant que conseillère technique de la délégation française. Partie prenante des actions de l'OIT depuis 2011, elle nous fait vivre de l'intérieur le déroulement des travaux.

Commençons par situer le contexte de ce qui s'est passé à Genève...

Comme tous les ans, pendant 17 jours continus, l'Assemblée Générale de l'OIT, appelée « Conférence Internationale du Travail (CIT) » a tenu sa session plénière. C'est le « Parlement social » de l'ONU. Le Palais des Nations de Genève et le Bureau international du Travail (BIT) deviennent alors une véritable ruche. Cette année, 178 pays ont envoyé leur délégation tripartite soit 6300 délégués de tous les continents. La CFE-CGC a envoyé des délégués au sein de la Délégation de la France pour y représenter les travailleurs et tout particulièrement l'encadrement et les cadres français, mais aussi ceux du monde entier via la Confédération Internationale des Cadres (CIC) dont la CFE-CGC est membre fondateur actif. Dans mon discours en plénière, en tant que cheffe de cette délégation CIC, j'ai souligné notre spécificité universelle et la contribution indispensable que nous apportons aux côtés des autres travailleurs pour éclairer d'un angle complémentaire les débats.

Quel est le rôle de l'OIT ?

La création de l'OIT en 1919 était la réponse de la communauté internationale à des préoccupations sécuritaires, humanitaires, politiques et économiques. Son objectif est de construire la justice sociale pour assurer une paix durable. Aujourd'hui, se rajoutent les questions environnementales et la nécessaire adaptation à la rapidité des révolutions culturelles et technologiques auxquels sont confrontées nos sociétés.

Quels sont les outils pour répondre à ces ambitieux objectifs ?

Dans ce contexte de multilatéralisme - coopération entre États pour instaurer des règles communes et gérer les liens d'interdépendance - ce sont les outils onusiens de diplomatie, de persuasion et de persévérance et les outils spécifiques à l'OIT en matière de dialogue social et de négociation collective.

Cette année marque le centenaire de l'OIT. Quels étaient les thèmes choisis ?

Deux questions se posaient : l'avenir du travail et celui de l'OIT. Certains clamaient déjà la mort annoncée de l'OIT, trop âgée et inadaptée au monde actuel. Face à l'unilatéralisme à la carte et au concept du plus fort gagne prôné par les Etats-Unis, et face à la pression forte des employeurs bien organisés au niveau mondial, l'OIT était fortement chahutée. Les pays de l'Union européenne, dont la France, prônent ce multilatéralisme ou les équilibres du monde sont plus justes. L'UE défend ses exigences sociales et environnementales, et l'application des droits de l'homme. L'UE souhaite que soient respectées ses valeurs et son éthique. C'est aussi un des enjeux pour le groupe des « Travailleurs » (dont la CFE-CGC) que de porter ces convictions et de les mettre en œuvre sur le terrain.

« Face aux nouveaux défis du monde du travail, l'OIT est un régulateur »



ENTRETIEN

L'OIT est-elle à la hauteur des nouveaux enjeux et défis du monde du travail ?

La réponse est clairement oui ! C'est la conclusion des travaux de la Commission sur la déclaration du centenaire. Dans un contexte où les évolutions trop rapides du monde engendrent des dérégulations tirant tous les standards sociaux vers le bas, l'OIT, fidèle garante de droits sociaux fondamentaux si chèrement négociés, continue de réguler pour atteindre le nécessaire et légitime équilibre entre travailleurs et employeurs. Et ainsi bâtir le monde de demain sur une base de justice sociale pour tous, partout dans le monde.

La mutation du monde et l'avenir de l'OIT étaient également à l'agenda cette année du G7, du G20 et de l'OCDE. Le Directeur général de l'OIT (ndlr : le Britannique Guy Ryder) était présent au G7 à Biarritz et au G20 au Japon. On ne peut que se réjouir de la convergence des institutions internationales (ex : l'OIT et l'OCDE sur l'avenir du travail) et de l'effort de cohérence des différentes politiques d'un même pays. Par exemple lancer une politique fiscale qui ne contrecarre pas les objectifs de la politique sociale.

Dans quelle mesure la CFE-CGC s'inscrit-elle dans ces démarches ?

Au niveau international, national et aussi dans les entreprises avec nos militants de terrain, les choses se mettent en ordre de marche pour aller dans le même sens face à ces défis communs interdépendants. L'équipe confédérale CFE-CGC s'est d'ailleurs organisée en transversal pour une meilleure interdépendance des services dont les dossiers convergent de plus en plus.

« L'adoption d'une nouvelle norme internationale contre la violence et le harcèlement au travail est une satisfaction »

Comment s'est passée cette 108e Conférence internationale en Suisse ? La Conférence consiste-t-elle en une grande session plénière ?

Pas tout à fait. La Conférence regroupe plusieurs événements en parallèle. Dans la salle des Assemblées, en plénière, les discours des délégués porte-paroles de leur organisation s'enchaînent toutes les cinq minutes. Cette année, les personnalités invitées (Emmanuel Macron, Angela Meckel...) étaient nombreuses pour enrichir le débat. Parallèlement, chaque commission travaille. La Commission d'application des normes examine chaque année des situations litigieuses constatées dans certains pays : respect des Droits de l'homme, esclavagisme, assassinat de syndicalistes...

De son côté, la Commission violence et harcèlement au travail a achevé le travail entamé laborieusement l'année dernière avec la rédaction et le vote d'une nouvelle norme internationale. Il n'y en avait pas eu depuis cinq ans. La France, très active sur le dossier, a indiqué son intention de la ratifier rapidement et de la transposer dans ses lois. Enfin, la Commission du Travail a débouché sur la rédaction et le vote de la Déclaration du centenaire de l'OIT. C'est une feuille de route essentielle, réaffirmant avec force le mandat d'œuvrer pour la justice sociale et indiquant les orientations à suivre concernant l'avenir du travail.

Concrètement, comment se déroule une commission ?

C'est un processus bien huilé où, pendant 15 jours, se succèdent les réunions tripartites (réunissant tous les délégués d'une commission) et les réunions de groupe réunissant séparément chaque catégorie de délégués (Groupe Travailleur ou Gouvernement ou Employeur). La commission démarre en prenant comme base le travail fait en amont pendant l'année, préparé par le BIT. Chaque groupe échange sur son expérience-pays, ses aspirations, ses priorités et apporte des idées pour modifier le texte de base. Les apports sont confrontés



ENTRETIEN

aux autres groupes qui acceptent ou rejettent. C'est tout l'art de la diplomatie, de la négociation, des alliances et de la créativité en milieu multiculturel, dans un contexte de dialogue permanent pour gérer les centaines d'amendements et parvenir à un texte consensuel ! Si le texte final est partagé, sera appliqué et ce sera une vraie avancée. Il n'est pas utile d'arracher au camp adverse des clauses qui ne seront jamais mises en œuvre... Mieux vaut commencer petit et, au fur et à mesure, implémenter et développer. C'est la méthode du pas à pas !

« Encore aujourd'hui, les syndicats de cadres sont interdits ou ignorés dans de trop nombreux pays » il

Quel est le rôle de la CFE-CGC dans cette Conférence ?

La CFE-CGC contribue avec les autres travailleurs du monde entier à contrôler l'application des normes internationales et à en élaborer de nouvelles. L'OIT est la seule institution internationale tripartite dont la politique et les programmes sont arrêtés par les représentants des employeurs et des travailleurs sur un pied d'égalité avec ceux des gouvernements. Pendant la Conférence, j'ai été mandatée par le gouvernement comme une des dix conseillères techniques de la délégation de la France, coté « Travailleur ». Je gère l'équipe et coordonne le travail de la délégation CFE-CGC à l'OIT qui comprend une dizaine d'élus et d'experts.

Au nom de la CIC, j'interviens généralement par un discours dans la salle des Assemblées, martelant la spécificité des cadres et réaffirmant notre volonté de participer au dialogue social à tous les niveaux, à notre juste place. Encore aujourd'hui, dans de trop nombreux pays, les syndicats de cadres sont interdits ou ignorés. La CIT est aussi l'opportunité de rencontrer les autres délégations et de contribuer au rayonnement de la CIC. C'est également l'occasion de resserrer les liens avec les syndicalistes « Cadres », nos collègues CIC du Brésil, du Togo, du Sénégal, du Canada...

Comment s'effectue le travail de préparation en amont avec les partenaires français ?

L'OIT, c'est avant tout un travail tout au long de l'année dans la « Commission 144 consultative pour l'OIT », une instance tripartite composée de représentants des organisations syndicales et patronales françaises et des services compétents du gouvernement. On y prépare les CA du BIT, les conférences et on prend part aux travaux affectés à la France. C'est aussi la participation aux « Commissions consultatives » des autres institutions et organisations internationales où siègent la CFE-CGC : OCDE, réunions de Labor7 en marge du G7...

Pour la préparation de longue haleine de ce centenaire de l'OIT, j'ai eu l'occasion de m'impliquer activement dans le travail mené en 2017 durant 18 mois par le gouvernement français au sujet de « l'initiative sur l'avenir du travail » lancée par le l'OIT en vue de son centenaire. Cette vaste réflexion ponctuée d'auditions riches et constructives a abouti à la rédaction commune tripartite de « la contribution française » dans laquelle la CFE-CGC a également rédigé une des annexes.

Quid du travail sur place au sein de la Délégation de la France ?

La France fait partie des membres fondateurs de l'OIT et elle est très engagée. Elle envoie une cinquantaine de personnes à la CIT dont les 4 délégués titulaires minimum qui ont le droit de vote. Le ou la ministre du Travail est en principe le chef de la délégation du pays. Cette année, Muriel Pénicaud est venue avec Emmanuel Macron qui a prononcé un discours en plénière. La délégation de la France reste assez unie, avec des réunions régulières de coordination, et un groupe WhatsApp pour rester en liaison. La représentation permanente de la France à Genève autour de l'Ambassadeur auprès de l'ONU renforce l'équipe pour la logistique et les expertises.

La délégation CFE-CGC était composée d'une dizaine d'élus passionnés dont deux experts : le docteur Jean-Paul Zerbib, spécialiste des risques psychosociaux, et Antonio Paranhos-Neto pour les relations Internationales. L'importance des enjeux, la richesse de

« Les militants CFE-CGC impliqués sur le terrain »



ENTRETIEN

ces échanges multiculturels, la bonne humeur de la délégation France font oublier la fatigue des très longues journées et le rythme soutenu pendant 17 jours continus !

Quelle est la portée des travaux de la Conférence ?

Une fois votée en plénière, une norme de l'OIT a vocation à être ratifiée, transposée et appliquée dans les pays qui le souhaitent, à la vitesse qu'ils désirent. On ne peut donc pas se contenter d'un texte, quand bien même satisfaisant. A partir de ce petit noyau minimum que constitue ce texte de consensus international, le travail ne fait en réalité que commencer. Le plus difficile est de le mettre en œuvre volontairement et pleinement. Sur le terrain, les militants CFE-CGC prennent le relais pour l'appliquer dans les branches, dans les entreprises. Des volontés politiques fortes et les efforts de tous sont requis, y compris via la pression des citoyens, des consommateurs...

Quels sont les autres événements marquants célébrant le centenaire de l'OIT ?

En France, il y a de nombreux événements à Paris et en province jusqu'à fin décembre. Mentionnons les événements organisés par la CFE-CGC aux Archives nationales du monde du travail à Roubaix et qui ont remporté un vif succès ! Tout d'abord l'exposition « Encadrement : 100 ans d'évolutions » illustrée de nombreux documents d'archives. Puis les deux tables rondes (« L'encadrement : un fait universel ? » et « Quel cadre pour demain ? ») avec de nombreux experts et personnalités institutionnelles.

Propos recueillis par Gilles Lockhart

L'OIT, UNE INSTITUTION CENTENAIRE

La 108^e Conférence internationale du Travail qui s'est tenue en juin dernier à Genève est l'Assemblée générale de l'Organisation internationale du Travail (OIT), elle-même une des agences de l'ONU.

Historiquement, l'OIT a été créée en mai 1919 par le Traité de Versailles. Elle présente la caractéristique d'être une organisation tripartite, réunissant des représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs. La CFE-CGC est l'un des syndicats représentant les travailleurs pour le compte de la France.

L'OIT compte 187 Etats membres et son rôle est d'établir des normes internationales, d'élaborer des politiques et de concevoir des programmes visant à promouvoir le travail décent pour tous les hommes et femmes dans le monde.

L'OIT célèbre cette année son centenaire. A l'issue de sa Conférence annuelle en juin 2019, elle a adopté une Convention sur la violence et le harcèlement ainsi qu'une Déclaration sur l'avenir du travail.

L'OIT mène son action grâce à trois organes principaux :

- **La Conférence internationale du Travail détermine les normes internationales du travail et les grandes orientations de l'OIT. Cette Conférence annuelle est aussi un forum de discussion pour les principales questions de travail et de problèmes sociaux.**
- **Le Conseil d'administration est l'organe exécutif de l'OIT. Il se réunit trois fois par an à Genève.**
- **Le Bureau international du Travail (BIT) est le secrétariat permanent de l'OIT. Il sert de quartier général à l'ensemble de ses activités.**



RÉFORME DE L'ASSURANCE CHÔMAGE : DES MESURES INEFFICACES, POPULISTES ET STIGMATISANT L'ENCADREMENT

La réforme gouvernementale de l'assurance chômage constitue une violente attaque contre les demandeurs d'emploi en général et contre les cadres en particulier. Décryptage.

La réforme de l'assurance chômage a été publiée au Journal officiel le 28 juillet dernier. Cette réforme gouvernementale, faisant suite à l'échec des négociations entre partenaires sociaux, constitue une modification en profondeur du régime. L'ensemble des curseurs et paramètres ont en effet été modifiés : conditions d'entrée dans le régime, modification du mode de calcul du montant de l'allocation, durée du droit... Parmi ces mesures, la dégressivité des allocations a cristallisé les critiques tant ce dispositif est une attaque en règle, injustifiée, contre l'encadrement.

COMMENT EST CALCULÉ LE MONTANT DE L'ALLOCATION CHÔMAGE ?

La détermination du montant se fait en 5 étapes.

- 1 La détermination du salaire de référence (SR)** : il correspond à l'ensemble des sommes perçues au cours de la période de référence (*).
- 2 La détermination du salaire journalier de référence (SJR)** : il correspond au quotient du salaire de référence par le nombre de jours calendaires pris en compte dans la période de référence.
- 3 La détermination du montant de l'allocation journalière (AJ)** : il correspond à un pourcentage du montant du salaire journalier de référence, après déduction de la participation aux retraites complémentaires.
- 4 La détermination du montant net de l'allocation (AJnette)** qui correspond au montant de l'AJ après soustraction des prélèvements obligatoires : contribution sociale généralisée (CSG), contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS).

- 5 La détermination du montant mensuel de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE)** qui correspond au montant de l'AJnette multiplié par le nombre de jours calendaires du mois indemnisé.

LA DÉGRESSIVITÉ, C'EST QUOI ?

C'est le fait de diminuer le montant de l'allocation journalière en lui appliquant un coefficient dit de dégressivité. Ce coefficient de dégressivité est de 0,7, ce qui représente une diminution de 30 % du montant de l'allocation journalière.

Par exemple, si le montant de l'allocation journalière est de 125 euros, le montant de l'allocation après application du coefficient de dégressivité sera de 87,5 euros ($125 \times 0,7 = 87,5$).

QUI EST CONCERNÉ ?

Deux conditions s'appliquent :

- 1** Avoir moins de 57 ans à la date de fin de son contrat de travail.
- 2** Percevoir, avant d'être au chômage, une rémunération brute mensuelle d'au moins 4 500€ (ce qui correspond à une allocation journalière de 84,33€).

QUAND « SUBIT-ON » LA DÉGRESSIVITÉ ?

Le coefficient de dégressivité s'applique à partir du 183e jour d'indemnisation (fin du 6e mois). Le point de départ du décompte des 183 jours est donc le premier versement de l'allocation, et non l'inscription comme demandeur d'emploi.



LE POSITIONNEMENT DE LA CFE-CGC

Pour la CFE-CGC, la dégressivité est une mesure inefficace, populiste, et disproportionnée :

- **inefficace** car l'ensemble des études d'évaluation qui ont été faites convergent sur un point : la dégressivité n'accélère pas le retour à l'emploi, mais précarise les demandeurs d'emploi ;
- **populiste** car elle cible une population - l'encadrement - en l'accusant de frauder le régime, alors qu'elle est la population qui apporte le plus d'argent au régime (45 % des ressources), et en consomme le moins (21% des dépenses) ;
- **disproportionnée** car la baisse de 30 % du montant de l'allocation conduit à avoir un montant d'indemnisation des cadres parmi les plus bas d'Europe, et que la mesure est susceptible d'impacter largement l'encadrement puisqu'en 2018, plus de 39 % des cadres gagnaient plus de 4 500€ brut par mois.

Hausse des impôts, cotisations et contributions, réforme des retraites, dégressivité... Les cadres sont la variable d'ajustement du gouvernement. Face à ce matraquage, la CFE-CGC a décidé d'attaquer le décret réformant l'assurance chômage, pour que cette mesure attentatoire et discriminante soit supprimée de la réforme.

* La période de référence est la période de 24 mois maximum qui débute au moment de la rupture du contrat de travail et qui remonte jusqu'à première période d'emploi, sur la période de référence.





COMPTE PERSONNEL DE FORMATION, VAE, ENTRETIEN PROFESSIONNEL... QUE MODIFIE L'ORDONNANCE « COQUILLE » ?

Le 5 septembre 2018 était promulguée la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, comportant notamment des dispositions sur la formation professionnelle, l'apprentissage et l'assurance chômage. Des erreurs, des incohérences et des oublis devaient depuis être corrigés : c'est chose faite pour une partie d'entre eux, depuis l'ordonnance du 21 août dernier. Retour sur les principales dispositions.

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Le Compte personnel de formation est un dispositif particulièrement impacté. Parmi les modifications les plus importantes se trouvent les heures DIF. Jusqu'à présent, les droits individuels à la formation acquis avant 2015 devaient être renseignés sur la plateforme CPF et être utilisés avant 2021. Avec l'ordonnance, il faut toujours renseigner ses heures acquises avant le 31/12/2020, mais la limite d'utilisation disparaît. Ces droits renseignés, automatiquement convertis en euros, ne sont pas compris dans les plafonds de 5 000 € et 8 000 €.

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Une question se posait sur l'entretien professionnel. Pour rappel, depuis la loi du 5 septembre 2018, l'employeur doit réaliser un entretien professionnel prospectif tous les deux ans, un entretien récapitulatif tous les six ans ainsi qu'une formation non obligatoire. Cette obligation existait avant la loi mais les critères pour considérer cette obligation satisfaite avaient changé par rapport à la loi de 2014. Se posait ainsi la question suivante : à l'heure des premiers entretiens récapitulatifs en 2020, quels sont les critères à utiliser pour la période 2014-2020 ? L'ordonnance vient apporter une réponse simple : l'employeur peut se prévaloir des deux systèmes, l'un avec deux des trois mesures suivantes (action de formation, certification, progression salariale ou professionnelle) et l'autre avec le nouveau système (formation non-obligatoire et entretiens bisannuels) pour justifier de l'accomplissement de ses obligations.

LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)

Avec l'ordonnance, la VAE comme le certificat CléA est éligible à la Pro-A, ce qui n'était pas le cas jusqu'à présent. Les certifications éligibles à la Pro-A sont définies par accord collectif de branche étendu. L'extension permet de cibler le dispositif sur les métiers en tension ou à risque afin d'éviter que le dispositif devienne un substitut du plan de développement des compétences (comme cela a pu être le cas dans le cadre des périodes de professionnalisation).

LES CONTRIBUTIONS

Les contributions gérées par France Compétences sont élargies à l'ensemble « des contributions dédiées au financement de la formation professionnelle ». En effet, la rédaction précédente ne considérait pas les 1 % CDD, les fonds d'assurance formation des non-salariés, ainsi que les excédents. Cette rédaction interroge puisqu'elle pourrait également comprendre, à terme, toutes les autres contributions (notamment conventionnelles et volontaires).

LES ADMINISTRATEURS SALARIÉS

Les administrateurs ou salariés d'un organisme de formation peuvent être administrateurs ou salariés d'un opérateur de compétences (OPCO). Cette modification s'explique par le fait que les représentants des salariés dans les OPCO ont, semble-t-il pour une grande partie d'entre eux, un lien avec les organismes de formation.





LA CFE-CGC SALUE L'ADOPTION D'UN CONGÉ PATERNITÉ SUPPLÉMENTAIRE DE 30 JOURS EN CAS D'HOSPITALISATION IMMÉDIATE DE L'ENFANT !

Depuis le 1er juillet 2019, lorsque l'état de santé de l'enfant nécessite son hospitalisation immédiate après la naissance, les pères, ou conjoints/partenaires pacsés de la mère, peuvent bénéficier d'un congé paternité supplémentaire de 30 jours consécutifs. Ce congé doit être pris pendant la période d'hospitalisation de l'enfant, dans les quatre mois suivant sa naissance.

Pour rappel, la CFE-CGC a été la première confédération syndicale à revendiquer la création d'un congé paternité (obtenu en décembre 2001), afin que les hommes qui le souhaitent puissent plus facilement concilier leur vie professionnelle avec leur vie familiale au moment de la naissance de leur enfant. La création d'un congé paternité supplémentaire va donc dans le bon sens et doit naturellement être saluée.

Concrètement, en plus des documents à fournir pour bénéficier du congé paternité de droit commun, le bénéficiaire du congé supplémentaire devra transmettre à l'organisme de sécurité sociale dont il dépend « un bulletin justifiant de l'hospitalisation de l'enfant ». Il devra également en informer son employeur en lui transmettant un justificatif de cette hospitalisation. Durant cette période, le salarié perçoit des indemnités journalières dans les mêmes conditions que pour le congé de paternité de droit commun. Au 1er janvier 2019, le montant maximum de l'indemnité journalière versée durant ce congé est de 87,71 euros par jour.

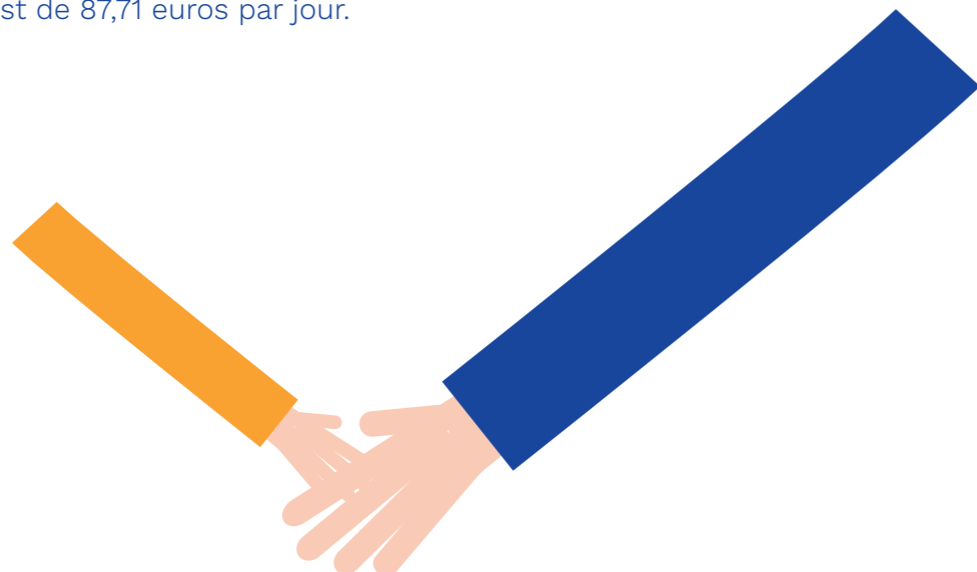
La CFE-CGC milite inlassablement pour le maintien intégral de la rémunération pendant le congé paternité

Nous rappelons que la CFE-CGC revendique de manière récurrente le maintien intégral de la rémunération pendant le congé paternité, ce qui inciterait les pères à prendre ce congé. La question de la rémunération est en effet l'une des faiblesses, en termes « d'attractivité », du dispositif. Pour les salariés, et notamment ceux de l'encadrement, prendre son congé de paternité peut être synonyme de perte de rémunération, ce qui est incontestablement un frein à l'exercice de ce droit. Sans surprise, cet élément conditionne le taux de recours des pères au congé de paternité. Voilà pourquoi la CFE-CGC milite pour le maintien intégral de la rémunération pendant le congé de paternité !

La CFE-CGC encourage donc plus que jamais à négocier un maintien de salaire par l'employeur pendant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant. En effet, des conditions d'indemnisation plus favorables, y compris pouvant aller jusqu'au maintien intégral du salaire, peuvent être prévues :

- soit directement dans le contrat de travail ;
- soit dans la convention collective applicable ;
- soit dans accord collectif négocié au niveau de la branche, du groupe, de l'UES ou de l'entreprise.

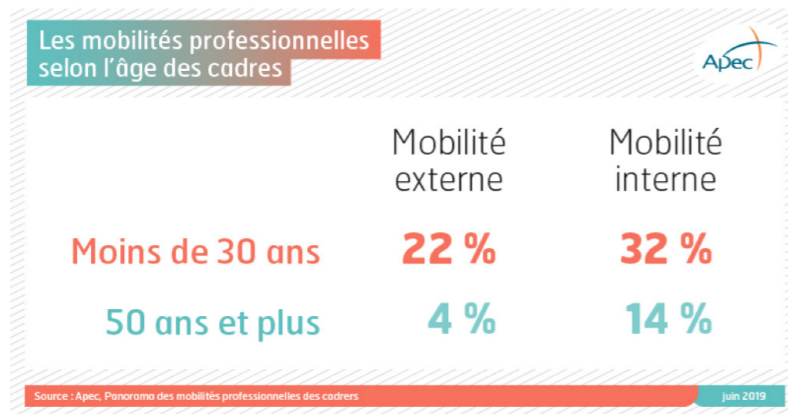
Pour en savoir plus sur les modalités d'application de ce nouveau congé mis en place pour les naissances intervenues à compter du 1er juillet 2019, vous pouvez consulter la circulaire de l'Assurance maladie ([consulter ici](#)).





Plus d'un cadre sur deux de moins de trente ans sur deux envisage de changer d'entreprise d'ici trois ans

Plus les cadres sont jeunes, plus ils sont mobiles, souligne l'Apec. Les cadres âgés de moins de 30 ans sont plus de la moitié à avoir connu une mobilité professionnelle en 2018, contre seulement 18 % de ceux de 50 ans ou plus qui sont les moins mobiles. C'est surtout en ce qui concerne la mobilité externe que l'âge s'avère être un facteur déterminant : 22 % des cadres de moins de 30 ans ont changé d'entreprise contre seulement 4 % de ceux de 50 ans ou plus. Il vrai que ceux-ci sont moins recherchés par les recruteurs. Dans le même temps, 32 % des moins de 30 ans ont connu une mobilité interne contre 14 % des plus âgés.

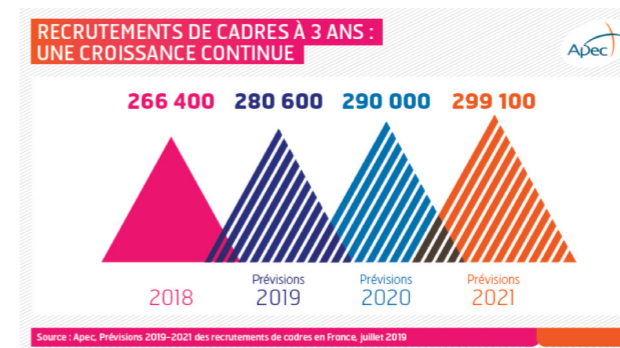


De même, les intentions de changement (changer de poste, intégrer une nouvelle structure ou créer son entreprise) sont aussi plus nombreuses chez les moins de 30 ans : 82 % d'entre eux en expriment une, contre 47 % des 50 ans ou plus. Ces jeunes cadres sont plus de la moitié à penser changer d'entreprise ou de poste, alors que les 50 ans ou plus ne sont respectivement que 24 % et 29 % à exprimer les mêmes souhaits. Bien que la création d'entreprise soit envisagée de manière minoritaire quel que soit l'âge, les moins de 30 ans y pensent plus fortement que les plus âgés : 17 % contre 7 %.

Prévisions (2019-2021) des recrutements de cadres en France

Selon l'Apec, les entreprises implantées dans l'Hexagone devraient maintenir leurs intentions de recrutements de cadres en 2019, sous l'effet d'un investissement robuste et de perspectives d'activité toujours bien orientées. Les embauches de cadres progresseraient ainsi de 5 % par rapport à 2018, soit 280 600 embauches. Au-delà de 2019, le volume de recrutements de cadres continuerait à progresser. La barre des 300 000 cadres recrutés pourrait être atteinte en 2021.

Cette dynamique des recrutements de cadres serait portée par une double dynamique à la fois conjoncturelle (évolution du PIB et des investissements des entreprises) et structurelle. En particulier, les importantes transformations des entreprises (digitalisation, transition énergétique, nouveaux modes d'organisation, etc.) continueraient à générer d'importants besoins en compétences cadres.

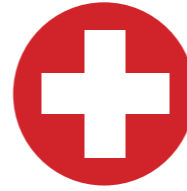


Contacts

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

Service Emploi, Formation et Travail
Camille Alex
Franck Boissart
Aurélie Cécé
Clément Delaunay
Louis Delbos



ABSENTÉISME ET CONDITIONS DE TRAVAIL : UN DUO INSÉPARABLE ?

Le 11^e baromètre de l'absentéisme et de l'engagement réalisé par Ayming et AG2R pointe une augmentation de l'absentéisme longue durée. Zoom sur les principaux enseignements et les nécessaires moyens d'action pour enrayer ce phénomène inquiétant.

DES ARRÊTS DE TRAVAIL LONGUE DUREE QUI NE CONCERNENT PAS QUE LES PLUS DE 50 ANS

En septembre 2018, le 10^e Baromètre de l'absentéisme et de l'engagement, réalisé par Ayming et l'AG2R¹, soulignait une forte augmentation de l'absentéisme chez les salariés entre 2016 et 2017, pointant plus particulièrement le poids des absences longue durée chez les plus de 55 ans (45 % des absences chez les plus de 55 ans sont de plus d'un mois consécutif).

La tendance pourrait s'inverser, si l'on en croit la version 2019 de ce sondage². La 11^e édition du baromètre alerte en effet sur une dégradation de cet absentéisme longue durée, chez les salariés de 40 ans et moins. Ainsi, ces absences longue durée qui augmentent d'un point de vue global (+10 %), croissent plus fortement chez les salariés de 40 ans et moins (+23 %) que chez ceux de 41 ans et plus (+9 %).

CONDITIONS DE TRAVAIL DIFFICILES, EPUISEMENT PROFESSIONNEL...

Si certains cherchaient à imputer à tout prix l'augmentation de ces arrêts longs au vieillissement de la population, cet argument n'est pas, par définition, concevable pour les absences des moins de 40 ans.

L'édition 2019 du baromètre apporte en revanche un éclairage qui doit être pris au sérieux. Sont notamment cités les conditions de

travail difficiles et l'épuisement professionnel. Le second élément étant, en réalité, une conséquence du premier.

Le lien de causalité entre conditions de travail et absentéisme longue durée avait déjà été souligné, notamment par une étude de Malakoff Médéric sur les arrêts maladie publiée en novembre 2018³. Laquelle soulignait que la moitié des arrêts longue durée sont liés à un contexte exclusivement professionnel ou « à la fois personnel et professionnel ». Pas étonnant, lorsqu'on sait que l'intensité du travail augmente constamment depuis 20 ans⁴, et que ses conséquences sur la santé ne se règlent pas en quelques jours.

En effet, l'épuisement professionnel, occasionné notamment par une exposition de la personne à des situations stressantes trop récurrentes, se traduit par des arrêts de travail allant de plusieurs mois à plusieurs années, comme le rappelle régulièrement Martine Keryer, médecin du travail et Secrétaire nationale CFE-CGC en charge de la santé au travail.

AGIR SUR LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

C'est donc bien sur les conditions de travail et l'organisation du travail qu'il faut se pencher pour enrayer cette croissance des arrêts longue durée. L'étude de Malakoff Médéric pré-citée recommande notamment la mise en place d'une politique de qualité de vie au travail globale (conditions et organisation du travail, pratiques managériales...).



Pour la CFE-CGC, la négociation d'accords sur la QVT, au sens de l'Accord national interprofessionnel de 2013 (viser le travail, les conditions de travail et la possibilité qu'elles ouvrent ou non de « faire du bon travail » dans une bonne ambiance, dans le cadre de son organisation), est un levier d'action qui doit être développé. Cette négociation est l'occasion notamment d'un dialogue sur la régulation de la charge de travail et de la connexion aux outils numériques.

QUELS ENJEUX ?

Si le baromètre attire l'attention sur l'augmentation des absences longue durée, c'est que l'enjeu est de taille pour la société. En effet, au-delà du coût pour la société de l'indemnisation des arrêts de travail, c'est le risque de désinsertion professionnelle engendré par les arrêts longue durée qu'il faut souligner. Ce risque, c'est celui pour la personne de ne jamais reprendre une activité professionnelle suite à son accident ou à sa maladie, avec le coût généré pour la société et pour la personne. Or on le sait, plus l'arrêt de travail est long, plus ce risque est fort : parmi les salariés du secteur privé ayant été arrêtés plus d'un mois dans l'année, 15 % sont au chômage ou inactifs l'année suivante, tandis qu'au-delà de six mois d'arrêt, moins de 50% reprennent une activité professionnelle.

La question posée en 2017 par Agnès Buzyin, ministre des Solidarités et de la Santé, est donc plus que jamais d'actualité : « Jusqu'à quand l'assurance-maladie palliera-t-elle les défaillances du management au travail ? » (Journal du Dimanche, 22 octobre 2017). Pour la CFE-CGC, la réponse à cette question se trouve dans les moyens humains et financiers donnés aux managers par l'entreprise pour mettre en place de bonnes conditions de travail au sein de leurs équipes.

LA FONCTION PUBLIQUE N'EST PAS ÉPARGNÉE

Services et personnels d'urgences en grève depuis des mois, multiplication des suicides dans la police, professeurs en colère : la dégradation des conditions de travail n'épargne pas les agents de la fonction publique, au contraire ! Les professions intermédiaires du public (enseignement, santé) déclarent à près de 50 % être dans l'obligation de se dépêcher « souvent » ou « toujours » dans le cadre de leur activité professionnelle, et travaillent, pour plus de 26 %, sous pression⁵.

A ce constat s'adosse celui de l'absentéisme dans la fonction publique. Comme pour le secteur privé, la durée des arrêts maladie dans la fonction publique augmente. C'est le cas notamment dans la fonction publique territoriale, qui enregistre une proportion d'arrêt maladie de plus de 15 jours en hausse, passant de 25 à 31 % entre 2014 et 2018⁶.

Dès lors, comment ne pas faire le lien entre ces deux constats ? Si l'argument d'une meilleure indemnisation des arrêts maladie dans le public est souvent mis en avant pour justifier cet absentéisme croissant, ce n'est en tous cas pas celui que retient la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees) dans son étude sur les arrêts maladie dans le secteur hospitalier⁷. En comparant, au sein de ce secteur, les professionnels exerçant à titre privé et ceux exerçant en tant qu'agent de la fonction publique, l'étude souligne qu'à conditions de travail égales, le taux d'absentéisme est équivalent, malgré des conditions d'indemnisations plus attractives pour les agents du public. Difficile d'en conclure que c'est cette indemnisation qui attire les malades.

La DRESS souligne en revanche qu'au sein de la fonction publique hospitalière, l'absentéisme varie significativement en fonction des professions, chacune exposant les agents à des conditions de



travail plus ou moins dégradées. Ainsi, c'est bien parce que « les infirmiers, sages-femmes et aides-soignants sont les plus exposés dans l'ensemble à des conditions de travail dégradées, qu'ils font face à un nombre d'arrêts significativement plus fort que les autres professions (médecins, fonctions administratives) ».

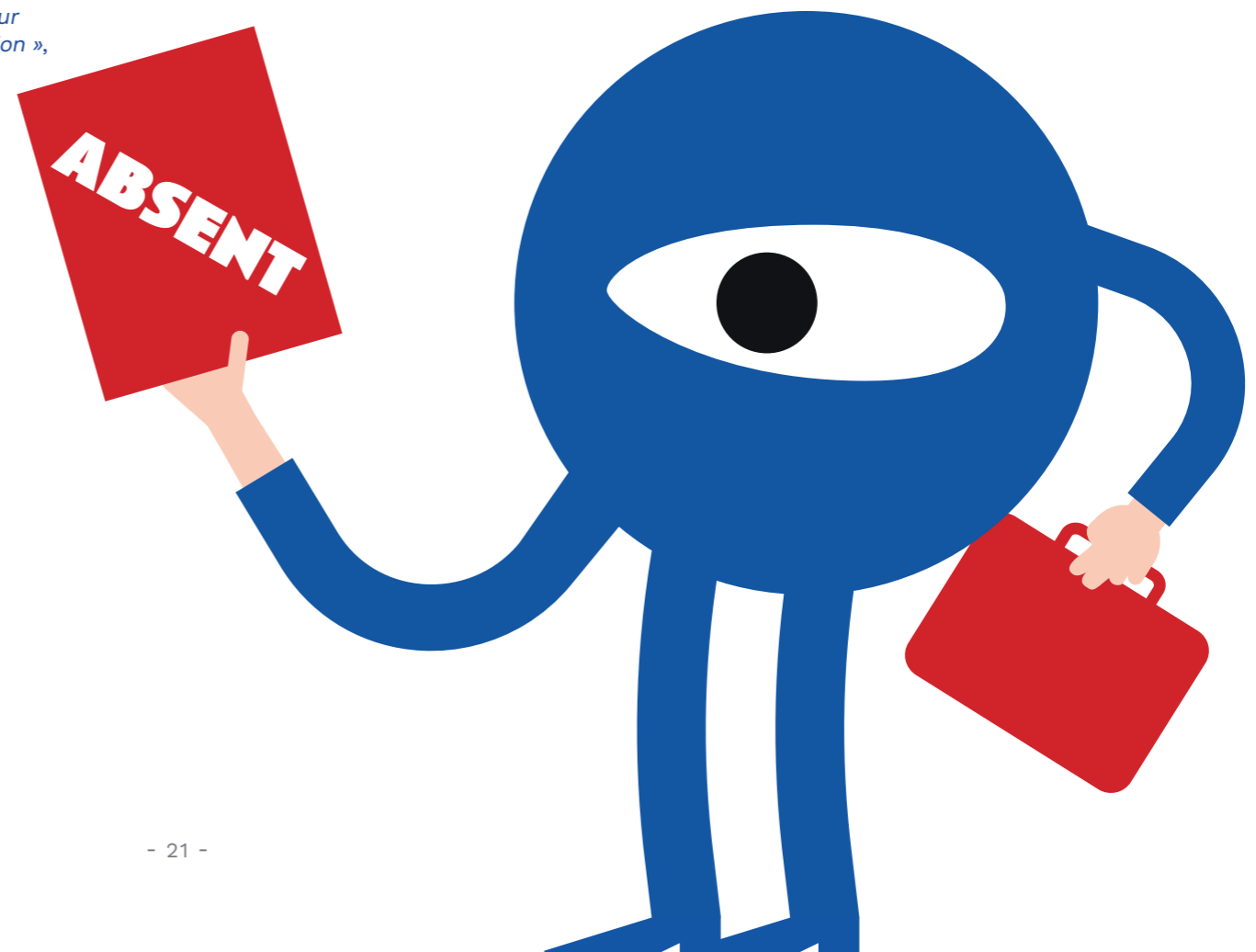
- (1) Etude réalisée en 2017 auprès de 46 540 entreprises employant 1 836 802 salariés du secteur privé
- (2) Etude réalisée en 2018, auprès de 46 615 entreprises employant 2 212 165 salariés du secteur privé
- (3) Etude de perception IFOP pour Malakoff Médéric menée auprès de 2010 salariés du secteur privé – Recueil par Internet – Mai 2018
- (4) DARES, analyse de Septembre 2019
- (5) DARES, Synthèses Stat numéro 24, « Contraintes physiques et intensité du travail », Février 2019
- (6) Sofaxis, « Regard sur les premières tendances 2018 des absences pour raison de santé dans les collectivités territoriales », Juin 2019.
- (7) DRESS, Etudes et résultats numéro 1038, « Arrêts maladie dans le secteur hospitalier : les conditions de travail expliquent les écarts entre profession », Novembre 2017.

Contacts

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

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

Service Économie et Protection sociale
Anne Bernard
Emérance de Baudouin





FOCUS

DIALOGUE SOCIAL : CHEZ SAGEMCOM, UN ACCORD DE RÉFÉRENCE SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Quand la CFE-CGC pèse près de 80 % de représentativité dans une entreprise, il y a de bonnes chances que la qualité des accords suive. Illustration avec celui sur l'égalité professionnelle et la diversité signé en juin 2019 chez Sagemcom.

Sagemcom est une entreprise technologique de premier plan sur le marché des terminaux communicants à forte valeur ajoutée. Le groupe emploie 4 000 personnes dans le monde dont un peu moins de 800 à Rueil-Malmaison (Hauts-de-Seine) et une petite centaine à Dinan (Côtes d'Armor). Ceux basés dans la cité médiévale des bords de Rance ne sont pas concernés par le présent accord qui s'applique uniquement aux salariés franciliens. Les deux-tiers de ces derniers travaillent dans la recherche et développement (R&D), les autres sont essentiellement des commerciaux qui vendent des box internet, des décodeurs TV, des compteurs électricité, gaz et eau, ou qui procèdent à l'électrification de villages en Afrique. Soit une population composée à 80 % de cadres et à 20 % de salariés du deuxième collège, les employés relevant du premier collège n'étant qu'une poignée.

Aux élections de novembre 2018, la CFE-CGC, emmenée par le délégué syndical Bernard Morin, son adjoint Rachid Brahmî et la future secrétaire du comité social et économique (CSE), Véronique Chow-Chine, a remporté 79,2 % des suffrages. Un score en nette amélioration par rapport à ceux des élections de 2009-2010 et de 2013 où le syndicat de l'encadrement avait totalisé respectivement 39,6 % et 54,8 % des voix. C'est dans ce contexte et cette dynamique de progression qu'il faut situer les négociations conduites sur l'égalité professionnelle qui ont trouvé un débouché concret dans l'accord signé en juin dernier dans l'entreprise.

« Cela fait plus de dix ans qu'on travaille sur la question de l'égalité professionnelle »

« La question de l'égalité professionnelle, cela fait plus de dix ans qu'on y

travaille chez Sagemcom, rappelle Bernard Morin. À chaque négociation annuelle obligatoire (NAO), on essaye d'introduire une nouvelle mesure dans ce domaine. Après les élections professionnelles de novembre 2018, nous avons obtenu que figure dans l'accord de mise en place du CSE un certain nombre de thèmes relevant de ces questions ainsi qu'un calendrier de négociations. C'est de là que découle l'accord de juin 2019. »

Il est d'ailleurs précisé dans le préambule de cet accord (signé par la CFE-CGC et la CGT-FO) qu'il « s'inscrit dans le bloc de négociation relatif à l'égalité professionnelle et à la qualité de vie au travail ». Les principaux accords précédents - celui de juillet 2016 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et celui de janvier 2018 pour la lutte contre les discriminations, l'emploi et l'insertion des personnes en situation de handicap - ont fait l'objet d'un suivi de la part des organisations syndicales signataires dans le cadre de commissions annuelles. Le texte de juin 2019 souligne que le bilan de ces accords se traduit par des « progrès notables intervenus notamment en termes d'évolution des mentalités ».





Déploiement du télétravail et hausse de la rémunération au retour de congé maternité

L'accord paraphé en juin apporte plusieurs améliorations très conséquentes. Bernard Morin liste une demi-douzaine de thèmes parmi les points forts de cet accord, au premier rang desquels la mise en place de la possibilité de télétravail pour les personnes qui reviennent de maladie ainsi que pour leurs proches aidants. A noter que les choses ne s'arrêtent pas là puisque la mise en place du télétravail à titre expérimental pour tous les salariés de Rueil est déjà en cours de négociation. « *Nous portons cette demande depuis des années car elle correspond à la demande de beaucoup de gens, explique Bernard Morin. Les salariés travaillent dans des bureaux paysagers relativement bruyants. Or certaines tâches de R&D notamment, qui réclament de la concentration, gagneraient à être effectuées plus au calme.* » Autre point marquant de l'accord : la réaffirmation de l'engagement d'augmentation moyenne pour les femmes en congé maternité, et non d'augmentation au prorata de leur temps de présence.

Un réseau pour recruter des femmes ingénieurs

Autre avancée : la création d'un réseau d'ambadrices pour encourager, en amont, le développement de candidatures féminines. C'est peut-être ici que le bât blesse encore dans la mesure où Sagemcom reste une société essentiellement masculine. Plus de 89 % des managers sont des hommes et le comité directeur, par exemple, ne compte qu'une femme : la directrice de la communication et du marketing. C'est elle ainsi que ses collègues cadres féminines qui vont jouer ce rôle d'ambadrices en allant dans les forums de recrutement pour attirer des ingénieurs de sexe féminin. « *Ce n'est pas facile de recruter des femmes Bac+5 avec un bagage technique dans un secteur industriel comme le nôtre, relativise Bernard Morin. La CFE-CGC a défendu l'idée de faire de l'accompagnement d'étudiantes en classes préparatoires et en écoles d'ingénieurs pour pouvoir les embaucher ensuite, mais cette proposition n'a pas eu de traduction opérationnelle.* »





BULLES TWITTER



CFE-CGC @CFECGC - 10 SEPTEMBRE 2019

Réforme de **#Retraites** « S'il advenait que la question de la durée de cotisation s'impose comme un paramètre structurant du régime à points futur, nous serions totalement en désaccord ». François Hommeril, président de la CFE-CGC.



CFE-CGC @CFECGC - 11 SEPTEMBRE 2019

«Général syndical» Très beau portrait de Philippe Petitcolin, notre délégué CFE-CGC (Et non CGE-CGC) chez General Electric. A lire dans @libe du jour **#GE #industrie #PSE** https://liberation.fr/france/2019/09/10/philippe-petitcolin-general-syndical_1750510... @_Noheme_



LIBÉRATION @LIBE - 10 SEPTEMBRE 2019

Santé et travail : moins de risques physiques, plus de pression psychologique <http://dlvr.it/RCppSK>



LE MONDE @LEMONDEFR - 16 SEPTEMBRE 2019

« En France, seul le secteur de l'automobile a fait de réels efforts pour adapter les postes au vieillissement des salariés. » Les seniors, appelés à travailler plus longtemps, et pourtant mal-aimés des entreprises et des recruteurs <https://urlz.fr/axGk>

On ne sait pas à quoi ressemblera la famille dans le futur.

Une chose est sûre, on saura toujours innover pour mieux la protéger.

OCIRP.FR



VEUVAGE
ÉDUCATION
HANDICAP
DÉPENDANCE
AIDANTS

OCIRP
protéger. agir. soutenir



AGENDA

DU **24/09**
AU **26/09**

Salon CE à Paris (La Défense Arena), le rendez-vous des élus de CE/CSE et des représentants du personnel.

JEUDI
26/09

« *Accompagner les aidants familiaux* » : colloque CFE-CGC à Villeneuve-d'Ascq.

JEUDI
26/09

Salon « Compétences cadres » organisé par l'Apec à Lyon (puis à Lille le 1er octobre, à Aix-en-Provence le 8 octobre et à Toulouse le 17 octobre).

DU **30/09**
AU **05/10**

Les Rendez-vous de la retraite organisés partout en France par l'Agirc-Arrco (plus d'infos sur rdv-retraite.agirc-arrco.fr)

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^e congrès confédéral de la CFE-CGC à Deauville.

JEUDI
17/10

7^e Rencontres du dialogue social à Suresnes sous le haut patronage du bureau de l'OIT pour la France.

CONTACTS

Mathieu Bahuet
mathieu.bahuet@cfecgc.fr

www.cfecgc.org

 @CFECCG #cfecgc