



LE BULLETIN CONFÉDÉRAL



SOMMAIRE

P. 3	EN BREF
P. 4 À 6	L'INFO MILITANTE – RÉFORME DES RETRAITES : DÉMÊLONS LE VRAI DU FAUX !
P. 7 & 8	LES NOUVELLES RÈGLES DE L'ASSURANCE CHÔMAGE SONT ENTRÉES EN VIGUEUR
P. 9	SEMAINE DU HANDICAP : LA CFE-CGC MOBILISÉE 365 JOURS PAR AN POUR UNE SOCIÉTÉ PLUS INCLUSIVE !
P. 10	L'ORGANIGRAMME DE L'EXÉCUTIF CFE-CGC POUR LA NOUVELLE MANDATURE
P. 11 & 12	ENTRETIEN – FRÉDÉRIC RUIZ : « À LA RATP, LA RÉFORME DES RETRAITES EST LA GOUTTE D'EAU QUI A FAIT DÉBORDER LE VASE »
P. 13 À 15	REGARDS SANTÉ ET HANDICAP
P. 16 & 17	FOCUS - À LA MATMUT, UN ACCORD CSE AVEC DE SOLIDES ASSURANCES
P. 18	TENDANCES
P. 19	BULLES TWITTER
P. 20	AGENDA





EN BREF

Mise en place des CSE : quid des retards ?

Dans un courrier au ministère du Travail, la CGT, FO, la CFE-CGC et la CFTC demandent que les mandats d'élus du personnel soient prolongés dans les entreprises qui n'auront pas mis en place leur comité social et économique (CSE) d'ici au 31 décembre. « *De nombreuses entreprises ne se seront pas acquittées de l'obligation légale avant l'échéance, font valoir les syndicats. Ce sont les salariés qui seront sanctionnés car ils ne disposeront plus d'institutions représentatives du personnel et de représentants salariés.* » Dans la foulée, Muriel Pénicaud a indiqué ne pas prévoir d'aménager le calendrier.

Un congé indemnisé pour les aidants

Le Parlement a voté à l'unanimité l'instauration, à partir d'octobre 2020, d'un congé pour les aidants soutenant un proche âgé, malade ou handicapé. Ce congé de 3 mois fractionnables pour les aidants salariés, travailleurs indépendants et agents publics sera indemnisé à hauteur de 43 euros par jour pour une personne aidante en couple, et 52 euros pour une personne isolée. En France, 8 à 11 millions de personnes soutiennent un proche en perte d'autonomie.

Une conférence sociale sur les métiers du grand âge

Suite à la remise, par l'ex-ministre du Travail Myriam El Khomri, d'un rapport sur les métiers du grand âge et de l'autonomie, le gouvernement va lancer une conférence avec les partenaires sociaux et les gestionnaires de services d'aides à domicile. Objectifs : travailler sur les besoins de recrutement, l'évolution des rémunérations inférieures au SMIC et l'amélioration de la qualité de vie au travail des métiers du grand âge.

Lancement d'un comité d'évaluation de la loi pacte

Le gouvernement a lancé un comité d'évaluation de la tentaculaire loi Pacte (Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises) votée au printemps dernier. Piloté par France Stratégie, le comité associera notamment des parlementaires et des représentants des partenaires sociaux représentatifs.

L'UE adopte une directive sur les lanceurs d'alerte

L'Union européenne a adopté de nouvelles règles sur la protection des lanceurs d'alerte dénonçant des actes répréhensibles constatés au travail et pouvant porter atteinte à l'intérêt public : dommages à l'environnement, à la santé publique, à la sécurité, aux finances publiques... Ces règles offrent des garanties contre les représailles et obligent les autorités nationales à informer les citoyens et à dispenser des formations aux agents publics.

Cyril Chabanier élu nouveau président de la CFTC

Lors du 53^e congrès de la CFTC organisé début novembre à Marseille, Cyril Chabanier (46 ans) a été élu, à 89,38 %, à la présidence du cinquième syndicat français. Adhérent depuis 2002, ce statisticien à la Caisse nationale des allocations familiales (Cnaf) succède à Philippe Louis (64 ans) qui dirigeait l'organisation depuis 2011. Fondée en 1919, la Confédération française des travailleurs chrétiens célèbre cette année son centenaire.

LE CHIFFRE

741 Mds€



Soit le montant total des prestations de protection sociale (santé, retraite, famille, chômage) en 2018, soit une augmentation de 1,8 % en un an, selon une étude publiée le mois dernier par la Drees, le service statistique des ministères sociaux. Cette somme représente 31,5 % du produit intérieur brut (PIB), une proportion en léger recul par rapport à 2017.



L'INFO MILITANTE

RÉFORME DES RETRAITES : DÉMÊLONS LE VRAI DU FAUX !

Alors que la concertation se poursuit cahin-caha entre le gouvernement et les partenaires sociaux sur la future réforme voulue par l'exécutif, consultez notre vrai-faux permettant d'éclairer les débats sur des problématiques complexes.

LA DÉMOGRAPHIE EST-ELLE EN BAISSÉ ?

➔ Depuis 2010, l'indicateur de fécondité décroît légèrement pour repasser sous la barre des deux enfants par femme. La baisse s'accroît depuis 2014.

➔ L'indice de fécondité n'est ainsi que de 1,87 en 2018, point historiquement bas (758 000 naissances). Pour rappel, le renouvellement des générations est assuré par un indice à 2,1 enfants par femme.



L'ESPÉRANCE DE VIE À 60 ANS PROGRESSE-T-ELLE ?

Mais la progression est sensiblement ralentie depuis 2014, surtout pour les femmes.

➔ Avant 2014, l'espérance de vie à 60 ans progressait de 1,5 à 2 ans par décennie.

➔ Entre 2014 et 2018, le rythme des gains d'espérance de vie à 60 ans est plus lent : 0,2 année en quatre ans pour les femmes ; 0,4 année pour les hommes.

➔ En 2018, l'espérance de vie à 60 ans des hommes s'établit à 23,2 années, celle des femmes à 27,6 années.



L'ESPÉRANCE DE VIE EN BONNE SANTÉ AUGMENTE-T-ELLE ?

➔ Entre 2004 et 2014, l'espérance de vie sans incapacité après 65 ans a augmenté de 6 mois pour les femmes et de 18 mois pour les hommes.

➔ Depuis 2014, les évolutions divergent : à la hausse pour les femmes (10,8 ans en 2017), à la baisse pour les hommes (9,2 ans).

➔ Au total, de 2008 à 2017, les années de vie gagnées par les femmes (0,7 an) sont des années de vie en bonne santé. Les années de vie gagnées par les hommes sur la même période (1,1 an) se partagent entre vie en bonne santé (0,5 an) et vie avec limitations d'activité (0,6 an).



LE NOMBRE DE RETRAITÉS AUGMENTE-T-IL PLUS VITE QUE LE NOMBRE D'ACTIFS POTENTIELS ?

En cause : les influences de la fécondité, du solde migratoire et de l'espérance de vie.

➔ La baisse du rapport démographique entre les 20-59 ans et les plus de 60 ans s'est accélérée à partir de 2006 (2,5 en 2006 contre 1,94 en 2018).

➔ La baisse devrait se poursuivre jusque vers le début des années 2030, en raison de l'arrivée à





l'âge de 60 ans des générations du baby-boom. Au-delà, le rapport démographique continuerait à baisser mais à un rythme moindre, puis aurait tendance à se stabiliser vers 1,25.

LES TAUX D'ACTIVITÉ AUX ÂGES ÉLEVÉS PROGRESSENT-ILS ?

➔ Entre 55 et 59 ans, le taux d'activité des femmes a progressé de 30 points entre 1975 et 2018. Il s'établit, en 2018, à 73,6 %.

➔ Entre 55 et 59 ans, le taux d'activité des hommes a d'abord baissé puis progressé depuis 2010 pour revenir à son niveau de 1975. Il atteint 80,9 % en 2018.

➔ Entre 60 et 64 ans, le taux d'activité des femmes et des hommes est de 33 % en 2018. À l'horizon 2070, ces taux augmenteraient du fait des réformes des retraites jusqu'à 61,9 % pour les femmes et 70,9 % pour les hommes.



LES AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE ET DES RÉGIMES SPÉCIAUX SONT-ILS FAVORISÉS ?

La retraite est calculée à la fois sur la base d'une assiette et d'un taux. Beaucoup d'éléments rentrent en ligne de compte : rythme de la progression salariale, traitement indiciaire (6 derniers mois, hors prime).

Les statistiques par cas-types du Conseil d'orientation des retraites font apparaître que les agents de la fonction publique et des régimes spéciaux n'accèdent pas à de meilleurs taux de remplacement que les autres, c'est-à-dire qu'ils subissent de la même façon une baisse de leur niveau de vie au passage à la retraite.



NOTRE SYSTÈME DE RETRAITE EST-IL EN PÉRIL ?

➔ Le financement du système de retraite est principalement assuré par les cotisations sociales. En 2018, les dépenses se sont élevées à 324,5 milliards d'euros soit 13,8 % du PIB, pour des recettes atteignant à 321,6 milliards d'euros. Ainsi, le besoin de financement pour 2018 est de 2,9 milliards d'euros, ce qui représente moins de 1 % des recettes.

➔ Le système de retraite est quasiment revenu à l'équilibre depuis 2017.

➔ À noter : la décision de ne pas faire cotiser les heures supplémentaires entraîne une perte annuelle estimée, pour 2019, à environ 1,2 milliard d'euros.



LES DETTES ACCUMULÉES SONT-ELLES ÉNORMES ?

➔ La dette logée à la Caisse d'amortissement de la dette sociale (Cades), imputable à la branche retraite, représente 46 milliards d'euros (essentiellement les dettes de la Caisse nationale d'assurance vieillesse et du Fonds de solidarité vieillesse). Cette dette sera totalement remboursée en 2024 via les versements de la Contribution sociale généralisée (CSG) et de la Contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS), et grâce à l'apport du Fonds de réserve pour les retraites (FRR).

➔ Le FRR dispose d'un actif net de 36,4 milliards d'euros à fin 2017 (1,6 % du PIB). Il concourt au financement de la Cades à hauteur de 2,1 milliards d'euros par an (environ 12 % des ressources de la Cades).





EST-IL NÉCESSAIRE DE DURCIR LES CONDITIONS DE DÉPART ENTRE 2020 ET FIN 2024 ?

Sur la base des prévisions du projet de loi de financement de la Sécurité sociale (PLFSS) pour 2020, le déficit cumulé de la Caisse nationale d'assurance vieillesse (Cnav) et du Fonds de solidarité vieillesse (FSV), entre 2020 et fin 2024, est estimé entre 22 et 27 milliards d'euros. Cette somme pourrait être couverte :

- par le solde du Fonds de réserve pour les retraites (FRR), sachant que l'actif net du FRR estimé à l'horizon 2024 après épuisement des versements à la Cades s'élèverait à 21,6 milliards d'euros.
- par l'éventuelle prorogation de la CRDS puisque les pouvoirs publics n'envisagent pas de la supprimer en 2024.



LES RÉGIMES DE RETRAITE DISPOSENT-ILS DE RÉSERVES ABONDANTES ?

En additionnant l'ensemble des réserves des divers régimes (régimes de base, régimes intégrés et régimes complémentaires tels l'Agirc-Arrco), soit 136,9 milliards d'euros, aux réserves du Fonds de réserve pour les retraites (36,4 milliards d'euros), le total des réserves atteint 173,3 milliards d'euros.

Source : toutes les données exposées ci-dessus sont issues du rapport annuel du Conseil d'orientation des retraites (COR) publié en juin 2019.



LA CFE-CGC RÉAFFIRME SON OPPOSITION AU PROJET DE RÉFORME GOUVERNEMENTAL

- À la suite de son comité directeur du 21 octobre, la CFE-CGC a unanimement réaffirmé son opposition au projet de réforme des retraites porté par l'exécutif. Pour la CFE-CGC, cette réforme, en l'état, est inutile et dangereuse. La CFE-CGC dénonce la volonté gouvernementale d'étatisation du système de retraite et la captation par l'Etat de l'argent des cotisants, l'unique et véritable objectif de la réforme.
- Sur la forme, la CFE-CGC déplore par ailleurs des concertations qui se succèdent en tenant toujours moins compte de l'avis des organisations syndicales. Enfin, si elle ne s'associe pas au mouvement national interprofessionnel du 5 décembre prochain, la CFE-CGC soutiendra toutes ses fédérations qui choisiront de s'y associer.



L'INFO MILITANTE

LES NOUVELLES RÈGLES DE L'ASSURANCE CHÔMAGE SONT ENTRÉES EN VIGUEUR

Durcissement des conditions d'indemnisation, dégressivité des allocations... Zoom sur les nouvelles règles applicables depuis le 1er novembre, conséquence de la très controversée réforme gouvernementale de l'assurance chômage pour laquelle la CFE-CGC a déposé un recours devant le Conseil d'État.

LES PRINCIPALES RÈGLES DEPUIS LE 1^{ER} NOVEMBRE 2019

- ➔ Pour ouvrir des droits à indemnisation, il faut avoir travaillé 6 mois sur les 24 derniers mois, au lieu de 4 mois sur les 28 derniers mois dans l'ancien système.
- ➔ La durée minimale d'indemnisation passe de 4 à 6 mois. La durée maximale reste de deux ans pour les moins de 53 ans, deux ans et demi pour les 53-55 ans, trois ans pour les plus de 55 ans.
- ➔ Avec les droits rechargeables, les allocataires qui arrivent en fin d'indemnisation peuvent recharger leurs droits et être à nouveau indemnisés, à condition d'avoir travaillé au moins 6 mois (contre 1 mois dans l'ancien système) depuis leur admission.
- ➔ Dégressivité des allocations : les salariés qui avaient un revenu du travail supérieur à 4 500 euros brut par mois verront leur indemnisation réduite de 30 % au début du septième mois d'indemnisation, avec un plancher fixé à 2 261 euros net.
- ➔ Instauration d'une allocation spécifique pour certains travailleurs indépendants, d'un montant forfaitaire de 800 euros versé pendant une période de 6 mois.
- ➔ Droit à l'assurance chômage pour certains salariés qui démissionnent pour se lancer dans une reconversion professionnelle. Le projet devra soit être une création ou une reprise d'entreprise, soit nécessiter une formation.

Ces changements sont loin d'être anodins et la date d'entrée en vigueur est importante. Voici deux exemples.

- ➔ Quand un salarié négocie une rupture conventionnelle, il négocie notamment la date de rupture de son contrat de travail. S'il a négocié une rupture de son contrat avant le 1er novembre 2019, il n'est pas impacté par la réforme. À l'inverse, s'il négocie une rupture de son contrat après le 1er novembre, il sera indemnisé selon les nouvelles règles, et subira peut-être la dégressivité.
- ➔ Dans le cas d'un jeune diplômé qui a décroché un CDD de quatre mois à la fin de ses études, si ce CDD s'est terminé avant le 1^{er} novembre 2019, il a droit aux prestations d'assurance chômage. À l'inverse, si le CDD s'est terminé après le 1er novembre, il lui manquera deux mois pour avoir droit aux prestations d'assurance chômage.

LES PRINCIPALES RÈGLES À PARTIR DU 1^{ER} AVRIL 2020

- ➔ Nouveaux modes de calcul de l'allocation chômage sur la base du revenu mensuel et non plus sur la base d'un revenu journalier.
- ➔ Nouvelle modalité de détermination de la durée de droit, sur la base des jours calendaires et non plus des jours travaillés.

Cette modification a principalement pour effet d'indemniser plus longtemps, avec une allocation plus faible, les demandeurs d'emploi qui ont connu des périodes d'emploi dites hachées.

Prenons l'exemple d'un demandeur d'emploi qui a travaillé deux semaines par mois, tous les mois pendant deux ans :

- **Sur la durée des droits** : avant la réforme, l'allocataire peut percevoir ses allocations pendant 12 mois (2 semaines par mois,



pendant 24 mois équivaut à 12 mois de travail). Après la réforme : l'allocataire peut percevoir ses allocations pendant 24 mois car ce n'est plus le nombre de jours travaillés qui compte, mais le nombre de jours calendaires.

- **Sur le calcul de l'allocation** : avant la réforme, le salaire de référence de l'allocataire (ensemble des sommes perçues) est divisé par le nombre de jours travaillés sur les 12 derniers mois. Après la réforme, le salaire de référence de l'allocataire est divisé par le nombre de jours calendaires.

Ainsi, dans cet exemple, l'allocataire aura une allocation mensuelle divisée par deux, mais une durée de droit multipliée par deux.

LA CFE-CGC DÉNONCE UNE RÉFORME DANGEREUSE, INJUSTE ET POPULISTE

Réagissant aux décrets fixant les nouvelles règles de l'assurance chômage, la CFE-CGC a dès le début dénoncé une violente attaque contre les cadres, fustigeant le populisme assumé du gouvernement qui, au travers de cette réforme, brise le caractère assurantiel du régime et organise la lutte contre les chômeurs au nom de la lutte contre le chômage.

Sur la dégressivité, la CFE-CGC pourfend un dispositif inefficace et dénonce la faute morale qui consiste à prétendre faire cela au nom de la justice sociale en privant de leurs droits les cadres, alors que ceux-ci contribuent pourtant le plus à la solidité du système et à la solidarité inter-catégorielle. « *Cette mesure est une trahison*, résume François Hommeril, président confédéral, dans les colonnes de Challenges. *Rendre les allocations dégressives, c'est sous-entendre que les salariés indemnisés ne recherchent pas activement du travail. C'est faux. La dégressivité, inefficace, pousse les gens à accepter un travail sous-qualifié par rapport à leurs compétences. Le cas d'un cadre de 28 ans*

en position de force sur le marché du travail n'a rien à voir avec celui d'un cadre de 54 ans, père de famille, au chômage après un plan de restructuration. Celui-ci se retrouve dans des conditions précaires pour retrouver un emploi avec le même niveau de rémunération et de responsabilité. »

Pour la CFE-CGC, le gouvernement a donc décidé de jouer aux apprentis sorciers. Cette réforme dangereuse, injuste et populiste, qui fait peser l'essentiel des économies sur le dos des demandeurs d'emploi au nom de l'équité, tout en stigmatisant l'encadrement, aura des conséquences graves, poussant une partie des demandeurs d'emploi vers la précarité, et favorisant le travail non déclaré !

À ce titre, la CFE-CGC, avec d'autres organisations syndicales, a déposé le mois dernier un recours devant le Conseil d'État pour contester le décret relatif à la réforme de l'assurance chômage.





L'INFO MILITANTE

SEMAINE DU HANDICAP : LA CFE-CGC MOBILISÉE 365 JOURS PAR AN POUR UNE SOCIÉTÉ PLUS INCLUSIVE !

À l'occasion de la 23^e Semaine pour l'emploi des personnes handicapées qui se tient du 18 au 24 novembre, la CFE-CGC et ses militants rappellent qu'ils sont mobilisés 365 jours par an sur tous les sujets du handicap et de l'égalité des chances.

SÉCURISER LES FONDS POUR L'INSERTION DES PERSONNES HANDICAPÉES

La CFE-CGC milite notamment pour la sécurisation des fonds, à savoir l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph) et le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Ceux-ci sont dédiés à l'emploi des personnes en situation de handicap et pour développer l'accompagnement du handicap psychique, au sein des entreprises et dans la fonction publique, par une montée en compétence de la négociation des accords handicap dans les entreprises et les services publics.

SENSIBILISER SUR TOUS LES TYPES DE HANDICAP

Il convient de rappeler que les personnes en situation de handicap sont deux fois plus touchées par le chômage que les travailleurs valides. Il faut maintenant passer des constats aux actes pour imaginer les dispositifs qui permettront à chacun de révéler son potentiel. Et ainsi défendre l'humain dans notre société qui se doit d'être plus inclusive.

Mobilisée 365 jours par an face à toutes les formes de handicap (dont le handicap psychique) pour conseiller, assister et représenter les travailleurs handicapés et les salariés dont un proche est handicapé, la CFE-CGC et ses militants, acteurs incontournables de l'insertion professionnelle des personnes handicapées, continueront à agir au quotidien pour sensibiliser sur tous les types de handicap.

UN COLLOQUE CFE-CGC LE 16 DÉCEMBRE À PARIS

Organisant régulièrement des colloques, tables rondes et autres manifestations (à l'image de la soirée de présentation du Guide des aidants familiaux il y a pile un an à l'Institut Pasteur), la CFE-CGC vous convie le 16 décembre prochain, à Paris, à un colloque intitulé « Handicap et égalité des chances : et si on en parlait ? » en partenariat avec l'Agefiph. Plus d'informations à venir prochainement sur nos supports.

CFE CGC

SAVE THE DATE

Colloque Handicap

Égalité des chances, et si on en parlait ?

16 décembre 2019 à 19 h - Paris 12^e

WWW.CFECGC.ORG

En partenariat avec agefiph



L'INFO MILITANTE

L'ORGANIGRAMME DE L'EXÉCUTIF CFE-CGC POUR LA NOUVELLE MANDATURE



Éric Labouré



Gérard Mardiné
Secrétaire général



François Hommeril
Président



Jean-Philippe Tanghe
Trésorier national



Jean-François Féral

DIALOGUE SOCIAL,
RESTRUCTURATION
DES BRANCHES,
REPRÉSENTATIVITÉ

PÔLE
PUBLIC

PROTECTION
SOCIALE

ÉGALITÉ DES CHANCES
ET
SANTÉ AU TRAVAIL

PARCOURS
PROFESSIONNELS,
EMPLOI,
FORMATION

ÉCONOMIE,
INDUSTRIE,
NUMÉRIQUE,
LOGEMENT

NOUVELLE OFFRE
SYNDICALE,
RSE,
DÉVELOPPEMENT
DURABLE

EUROPE
ET
INTERNATIONAL



Gilles Lecuelle



Simon-Pierre Policciardi



Pierre Roger



Mireille Dispot



Jean-François Foucard



Raphaëlle Bertholon



Madeleine Gilbert



Anne-Catherine Cudennec



Éric Labouré



Thierry Nelson



Hubert Gorrion



Anne-Michelle Chartier



Éric Freyburger



Nicolas Blanc



François Moreux



Catherine Houlmann



Ingrid Sworst



André Thomas



Axel Ramdane



Christophe Roth



Bertrand Mahé



Xavier Le Coq



Fabrice Tyack



Maxime Legrand



Jean-Marie Vessoudevin



Suzie Petit



Georges Louis



2019 - 2022

ORGANIGRAMME

L'EXÉCUTIF CONFÉDÉRAL



ENTRETIEN

« À LA RATP, LA RÉFORME DES RETRAITES EST LA GOUTTE D'EAU QUI A FAIT DÉBORDER LE VASE »

Créée en 1948, la Régie autonome des transports parisiens (RATP) gère l'ensemble des moyens de transport publics de Paris et de sa banlieue. À l'approche de la grève intersyndicale du 5 décembre, le délégué syndical central CFE-CGC, Frédéric Ruiz, évoque la situation de l'entreprise et un personnel d'encadrement toujours plus pressurisé.

Pourquoi la CFE-CGC de la RATP s'associe-t-elle à la grève du 5 décembre prochain ?

Je voudrais d'abord indiquer que nous sommes en parfaite harmonie avec la position de la Confédération qui, même si elle ne s'associe pas au niveau national, soutient les fédérations qui rejoignent le mouvement. Notre rôle est de défendre le personnel d'encadrement et, plus largement, les classes moyennes et les classes moyennes supérieures. Or ces catégories sont soumises à une pression qui augmente sans cesse et elles sont de moins en moins reconnues. J'en veux pour preuve, au sein de l'entreprise, la pratique d'un management plutôt violent vis-à-vis de l'encadrement, sur la forme comme sur le fond.

Comment illustrez-vous cela ?

Sur la forme, on constate un mépris des corps intermédiaire : les relations avec la direction se sont dégradées depuis une époque qu'on peut situer peu après le départ de Pierre Mongin (président de la RATP de 2006 à 2015, ndlr), après des dizaines d'années de climat social satisfaisant. Sur le fond, la RATP fait partie de ces entreprises dont « l'élite » européenne et française ne veut plus. Nous sommes devenus « obsolètes » et il faut donc transformer au pas de charge cette entreprise en remettant en cause sa culture profonde. Mais les faits démentent cette supposée inadaptation. Nous sommes au contraire une entreprise publique qui a démontré sa capacité d'innovation, à

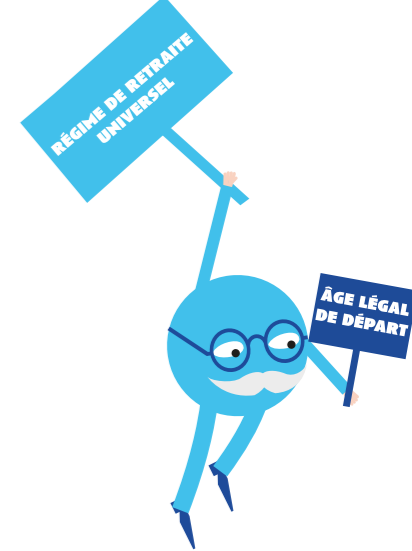
l'image de la création de la ligne 14 automatisée et de l'automatisation de la ligne 1 sans rupture d'exploitation. Il s'agit d'un exploit dont la réussite est intimement liée à notre organisation multimodale intégrée. Au lieu d'acter ces savoir-faire, on nous entraîne dans une désintégration.

Parallèlement, l'encadrement subit un plan de productivité qui n'a d'autre but que de réduire la masse salariale. Ajoutez le projet de transformation intégrale du siège de la RATP en flex-office, mal concerté sans attendre les retours d'expériences effectués, et vous avez une idée de la façon dont la direction remet en cause une culture d'entreprise qui a fait ses preuves.

« Un management violent vis-à-vis de l'encadrement »

En général, la CFE-CGC ne se résout à la grève qu'en dernier ressort...

Peut-être, mais nous sommes confrontés à un problème de moyens d'action. Nous avons en face une direction et des pouvoirs publics qui nous considèrent comme des empêcheurs de danser en rond, que l'on dérange, qui préféreraient qu'on ne soit pas là. Pour nous écarter, et faute de négocier réellement, ils nous font le procès d'être déphasés par rapport aux gens ou à l'époque... La réforme des retraites est un peu la goutte d'eau qui a fait déborder le vase. Elle s'ajoute à un chamboulement permanent du Groupe RATP qui ne laisse plus





aucun moment de stabilité. Dans ce contexte, nous nous sommes concertés avec les deux autres syndicats représentatifs, la CGT et l'UNSA, pour savoir que faire. Nous ne pouvions pas rester en marge d'un mécontentement sourd. Malgré toutes les pressions subies par l'encadrement, le niveau de grève du 13 septembre dernier a été important et efficace. Nous nous devons de rester unis et cohérents dans un mouvement collectif.

Quel serait l'impact de la réforme du régime universel sur les salariés du Groupe ?

Nous pensons que ce régime universel va être défavorable à la totalité de nos collègues : les 90 % qui dépendent du régime RATP et les 10 % qui sont au régime général. À la RATP, il y a une culture de la promotion sociale en interne. Comme les salaires initiaux ne sont en général pas très élevés, le fait de calculer la retraite sur les six derniers mois de salaire permet d'acter ces évolutions. En calculant la retraite sur la totalité de la carrière avec un système de points engrangés au fur et à mesure, on va tirer vers le bas tous les salariés qui auront progressé dans leur carrière.

Par ailleurs, il y a de nombreux mensonges par omission dans le rapport Delevoye. Quand on y lit que la réforme garantit les droits acquis, en réalisant une liquidation fictive au 31 décembre 2024, un examen technique de la question montre que c'est faux ou qu'il manque des éléments. Tout n'est pas à jeter dans cette réforme : la revalorisation des basses pensions part d'un bon sentiment. Mais il s'agit de sujets complexes, difficiles à expliquer, sur lesquels le gouvernement pratique une communication démagogique. Ce alors que des dossiers de cette ampleur mériteraient un travail approfondi et une vraie négociation pour trouver les justes réponses.

« Ce régime universel va être défavorable à la totalité de nos collègues »

Comment assumez-vous le risque d'impopularité en cas de grève dure ?

L'opinion publique réalise qu'il ne s'agit pas seulement des syndicats de la RATP défendant leurs droits acquis. Les témoignages de personnes irascibles sur les réseaux sociaux sont des manifestations extrêmes. Nous recevons aussi de nombreux témoignages de soutien. Au-delà de la retraite, il me semble que les gens comprennent que nous voulons avoir notre mot à dire dans les changements de société qu'impose le gouvernement : réformes brutales du Code du travail, des institutions représentatives dans le monde du travail, de l'assurance-chômage, maintenant des retraites... Tout y passe depuis deux ans et demi et ce sans négociations ! Les syndicats de la RATP ont programmé cette date du 5 décembre en intersyndicale avec l'espoir que d'autres nous suivront et qu'il y aura un effet boule de neige pour faire pression. SNCF, Industries électriques et gazières (IEG), mouvements étudiants, gilets jaunes... Nous verrons bien !

Propos recueillis par Gilles Lockhart

LA CFE-CGC, UN ACTEUR DE POIDS À LA RATP

- **La CFE-CGC est, avec la CGT et l'UNSA, un des trois syndicats représentatifs à la RATP, FO, la CFDT et Sud n'ayant pas passé la barre requise lors des élections professionnelles de 2014 ou 2018. Lors du dernier scrutin en novembre 2018, la CFE-CGC a obtenu 33,84 % sur l'encadrement (cadres et agents de maîtrise), 10,43 % tous collègues confondus.**
- **Frédéric Ruiz est président de la CFE-CGC Groupe RATP depuis janvier 2013. Il est également président de la Fédération Transports CFE-CGC depuis avril 2019. Entré à la RATP en 1983, militant CFE-CGC depuis 2006, il a exercé diverses fonctions de cadre puis de cadre supérieur, s'occupant notamment des politiques de rémunération à la RH, de contrôle de gestion, de la politique des achats du Groupe. Il est diplômé de l'Essec.**



REFUSER D'EXERCER SON ACTIVITÉ POUR PRÉSERVER SA SANTÉ : LE DROIT DE RETRAIT

Un salarié peut-il refuser de travailler dans une situation dangereuse ? Oui ! L'actualité récente à la SNCF a remis en lumière le dispositif relatif au droit de retrait.

Largement médiatisé, le droit de retrait exercé par un certain nombre d'employés SNCF en octobre dernier, suite à la collision d'un TER et d'un véhicule de convoi exceptionnel, a été l'occasion de rappeler l'existence de ce droit, et de revenir sur les modalités qui le définissent.

LES CONTOURS DU DROIT DE RETRAIT

Introduit dans la loi par une des lois Auroux de 1982, le droit de retrait peut sembler complexe à appréhender. Il s'agit du droit, pour tout salarié et pour tout agent de la fonction publique, de se retirer d'une situation de travail dès lors qu'il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

Ainsi, en cas de contentieux, les juges ne regardent pas s'il y avait réellement un danger : ils cherchent à déterminer si le salarié ou l'agent pouvait légitimement penser qu'un danger pourrait se réaliser. La Direction générale du travail (DGT) a également précisé les contours de la gravité et du caractère imminent du danger. Ce dernier est considéré comme « grave » dès lors qu'il est susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée. L'imminence du danger est, elle, caractérisée si ce dernier est susceptible de se réaliser brutalement, dans un délai rapproché.

Dès lors, un salarié ou un agent qui estime être dans une telle situation peut exercer son droit de retrait, sous réserve d'une

seule obligation : informer son employeur de l'exercice de ce droit. L'absence peut se prolonger tant que le danger existe, et ne peut générer aucune sanction ni aucune retenue de salaire. En cas de divergence sur l'appréciation de la situation entre le salarié et l'employeur, c'est le juge qui tranche.

Si ce droit est un droit individuel, il peut être exercé de manière collective. Cela est logique puisqu'une même situation de travail peut exposer un groupe de personnes à un même danger. Ainsi, en 2005, 126 agents de la SNCF ont exercé leur droit de retrait pendant 48 heures, suite à l'agression d'un contrôleur dans la région de Chambéry. Les juges ont reconnu que l'ensemble de ces agents étaient dans leur droit et que la SNCF devait maintenir leur salaire durant leur absence.

DROIT DE RETRAIT ET RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Quelques chiffres montrent que les expositions à des risques psychosociaux (RPS) génèrent, depuis quelques années déjà, des interruptions ou refus d'exercice, que ce soit sous la forme du droit de retrait ou en dehors de ce cadre (arrêt de travail, congé, refus de réaliser une tâche...). Ainsi, en 2013, la DARES (l'office statistique du ministère du Travail) publiait une étude sur les salariés déclarant avoir interrompu ou refusé une tâche pour préserver leur santé ou leur sécurité. Parmi eux, 13 % avaient un profil « harcelés », 15 % un profil « stressés » et 13 % un profil « agressés ».

Si en 1982, le droit de retrait visait à priori davantage les situations d'exposition à un risque physique (machine défectueuse



notamment), il doit pouvoir, aujourd'hui, se développer face à des situations exposant à un ou plusieurs facteurs de risques psychosociaux.

Harcèlement, restructurations anxiogènes, surcharge de travail... Pour toutes ces situations à risque pour la santé psychique voire physique des salariés ou agents (dépression, épuisement professionnel, suicide), le réflexe est encore loin d'être celui du droit de retrait. Les contours de sa définition exposés ci-dessus et l'analyse de quelques jurisprudences montrent pourtant que ce droit peut tout à fait être exercé face à des situations d'organisation du travail délétères.

Ainsi, en 2012, la Cour d'appel de Versailles a légitimé l'exercice de ce droit face à une situation de harcèlement moral et sexuel. On pourrait tout à fait imaginer qu'une personne proche d'un épuisement professionnel, et donc en situation de danger grave pour sa santé, exerce ce droit de retrait.

UN RAPPEL AUX OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

C'est d'autant plus important que l'exercice de ce droit est une manière de rappeler l'employeur à son obligation en matière de santé et de sécurité. Le retrait est le signal d'une alerte grave donnée à l'employeur qui a manqué à son obligation d'agir en prévention de tout risque pour la santé physique et mentale de ses salariés. Face à un tel rappel, l'employeur doit tout mettre en œuvre pour mettre fin au danger, et assumer les conséquences de son manquement en rémunérant l'absence du salarié.



ORGANISATIONS
SYNDICALES



Credit photo : Eric Audras / Onoky / GraphicObsession

**J'ai le pouvoir
de protéger
mon activité
syndicale.**



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

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

Contactez-nous : partenariat@macif.fr



Essentiel pour moi

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

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



HANDICAP : QUE RESTERA-T-IL DES « EMPLOIS EXIGEANT DES CONDITIONS D'APTITUDE PARTICULIÈRE » (ECAP) ?

Créé en 1988, le dispositif doit prochainement évoluer sous l'impulsion du législateur et des partenaires sociaux.

En février 2018, le gouvernement lançait une concertation avec les partenaires sociaux en vue de travailler à une réforme de l'Obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) selon laquelle toute entreprise, à partir de 20 salariés, a l'obligation d'employer au moins 6 % de personnes en situation de handicap, et de payer une contribution si elle n'atteint pas ce seuil.

Cette concertation, traduite dans la loi « Pour la Liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018, a été l'occasion d'échanger sur les contours de cette Obligation d'emploi et a notamment permis d'aborder les « emplois exigeant des conditions d'aptitude particulière » (ECAP), qui forment une exception au sein de cette obligation d'emploi.

En effet, les entreprises comptant à leur actif des « emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières » bénéficient d'une minoration de leur contribution. Lors de la constitution de la liste fixant ces ECAP, en 1988, le législateur considérait que ces 36 emplois (ambulanciers, pompiers, hôtesses de l'air, conducteurs d'engins agricoles...) ne pouvaient être exercés par une personne en situation de handicap, et rendaient donc plus difficile le recrutement de 6 % de travailleurs handicapés.

LES PARTENAIRES SOCIAUX ET LA CFE-CGC À LA MANŒUVRE

La concertation sur l'OETH a été l'occasion pour la CFE-CGC et l'ensemble des organisations syndicales de rappeler le non-sens de cette liste, au regard de l'objectif d'une société plus inclusive et des progrès technologiques qui permettent aujourd'hui des

aménagements de postes qui, hier, étaient inenvisageables.

Selon les annonces faites aux partenaires sociaux par le cabinet de Sophie Cluzel, secrétaire d'Etat en charge des personnes handicapées, la volonté du gouvernement semble aller dans le sens d'une réduction de cette liste. Certains emplois devraient ainsi être retirés de la liste des ECAP, parmi lesquels devraient notamment figurer les vendeurs polyvalents des grands magasins et les conducteurs d'engins agricoles ou forestiers. Un décret, annoncé pour novembre, fixera le contenu de la nouvelle liste ainsi que les modalités de calcul de la minoration.

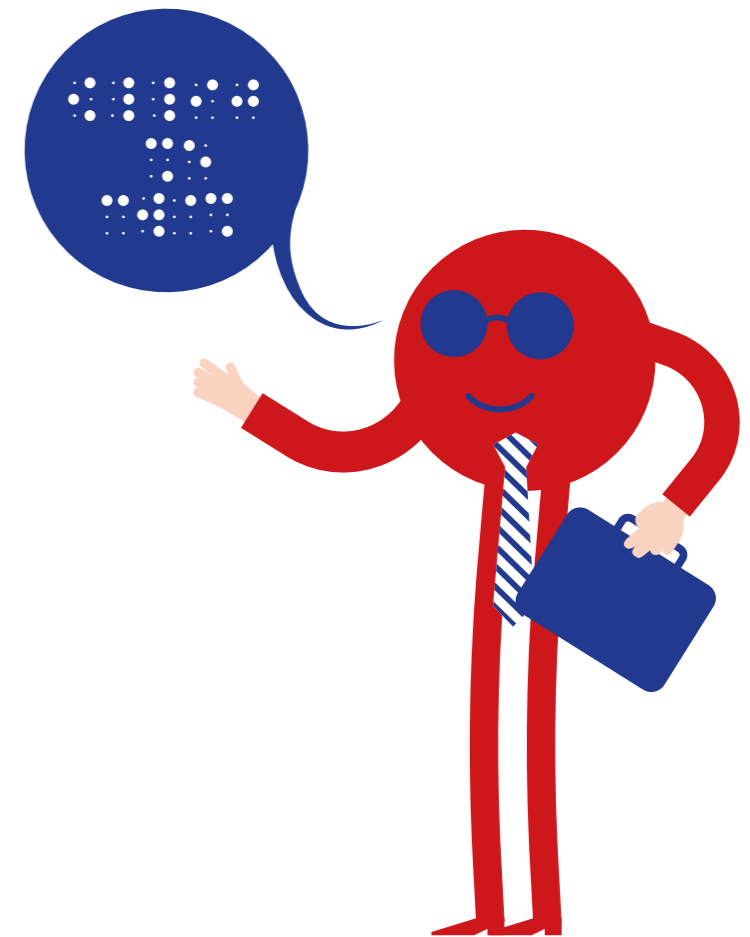
Contacts

Mireille Dispot
Secrétaire nationale Égalité
des chances et santé au
travail
Mireille.dispot@cfecgc.fr

Anne-Michèle Chartier
Déléguée nationale
anne-michele.chartier@
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

À LA MATMUT, UN ACCORD CSE AVEC DE SOLIDES ASSURANCES

90 pages et 31 articles : l'accord de mise en place du comité social et économique (CSE) signé en octobre par la CFE-CGC, la CFDT et la CFTC à la Matmut affiche complet.

Frédéric Poichet, délégué syndical central CFE-CGC chez l'assureur, en présente les tenants et aboutissants.

LE DÉROULEMENT DE LA NÉGOCIATION

« La négociation a commencé en avril dernier, s'est poursuivie durant l'été et il y a eu deux grands moments : le premier jour où chacun a dit ce qu'il attendait car tout était à construire et qu'on ne savait pas trop où on allait. Et les deux dernières réunions plénières où sont intervenus des déblocages qui nous ont permis de signer l'accord. » En pratique, la CFE-CGC a travaillé avec le cabinet Ithaque RH pour muscler ses contributions. Comme souvent, beaucoup d'avancées se sont négociées en bilatérales, d'ailleurs prévues par l'accord au sein de la Matmut (6 300 salariés à fin 2018).

LE SUJET CRUCIAL DES SUPPLÉANTS

« Pour nous, il y avait un point incontournable : que les suppléants puissent siéger au CSE. L'accord fait une place importante à la reconnaissance des parcours syndicaux et à la valorisation des compétences. Dès lors, il faut être cohérent : si l'on veut cela, il faut donner aux gens le moyen d'apprendre et comment apprendre si on ne vient pas aux réunions ? » Le point de friction était important dans la mesure où le DRH de la Matmut, Olivier Ruthardt, également président des Affaires sociales de la Fédération française des sociétés d'assurances (FFSA), n'y était pas favorable. « Ce fut rugueux mais on a obtenu gain de cause : un suppléant siègera obligatoirement chaque mois », souligne Frédéric Poichet.

70 REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ AU PLUS PRÈS DU TERRAIN

« Nous voulions un nombre de représentants de proximité (RP) cohérent : pas trop pour que ce ne soit pas difficile à gérer ; suffisamment pour écouter, transmettre, porter les revendications. Au final, il y en aura 70. » Originalité : ces RP seront, pour partie, des représentants des métiers (réseau de distribution, partie technique, moyens généraux, etc.) pour être encore plus près du terrain.

« Il est important de noter que dans l'accord, les 29 suppléants du CSE sont automatiquement représentants de proximité, explique Frédéric Poichet. C'était plutôt une volonté de la direction : nous n'y étions pas totalement favorables et nous aurions préféré de la souplesse car cela pouvait compliquer l'établissement des listes électorales. Il n'y a déjà pas pléthore de candidats. Si en plus on leur dit qu'ils seront automatiquement RP, cela peut en impressionner certains. Mais, au final, ça s'est bien passé pour les listes. »

LA VALORISATION DES PARCOURS

« Sur ce thème et sur la validation des compétences, il faut rappeler qu'en mai 2018 nous avons signé un accord de mise en place d'un certificat à l'Université Paris-Dauphine. Il y avait cinq élus de la CFE-CGC sur les dix premiers inscrits et l'une de nos élues a été major de promotion. » La CFE-CGC a aussi coconstruit un référentiel de



FOCUS

compétences avec la DRH. Celui-ci précise le mix de compétences qui est attendu dans les métiers et les mandats syndicaux. Il quantifie quatre crans de compétences, de la notion jusqu'à l'expertise, avec un principe d'auto-évaluation de l'élu qui est ensuite validée par son DSC et par la RH. *« Cela permet de donner du sens à l'engagement et rend les ordonnances Macron plus tangibles. Le syndicalisme peut être un élément de votre parcours professionnel, venez acquérir les compétences que vous ne pourrez pas acquérir ailleurs : tel est le message envoyé en particulier aux jeunes. »*

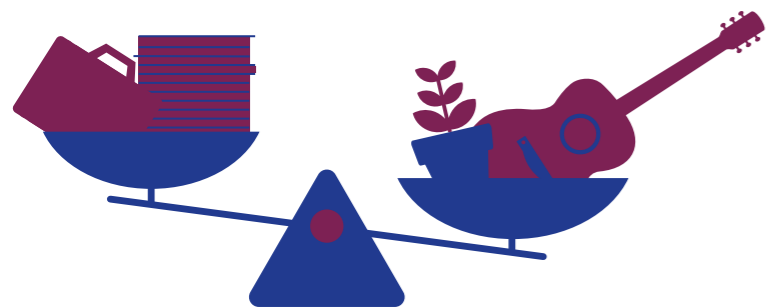
À LA REVOYURE !

« Avec cet accord, nous avons créé quelque chose dont on ne sait pas encore comment cela va fonctionner. Il fallait donc instaurer une clause de revoiture annuelle. Elle nous permettra d'affiner le fonctionnement des commissions, des RP, du CSE. Pas mal de responsabilités ont été redonnées aux responsables syndicaux dans cet accord. En bonne partie, ils deviennent des managers. Cela me convient parce que je trouve important de savoir ce que font nos troupes. Il faut que les salariés viennent au syndicalisme non pas pour s'y protéger et s'y cacher mais parce qu'ils ont envie de s'impliquer et de travailler pour leurs collègues. » Dernier point : les élus titulaires peuvent être détachés à temps plein, dans certaines conditions, pour avoir les moyens de travailler.

UNE SECTION D'UNE VINGTAINE D'ÉLUS

- **La section CFE-CGC de la Matmut s'est considérablement développée en adhérents depuis les élections de 2016 où elle affichait 16 % de poids à la signature. La section compte aujourd'hui une vingtaine d'élus.**
- **Frédéric Poichet est responsable du groupe d'agences de Franche-Comté de la Matmut, adhérent à la CFE-CGC depuis 2009 et pas détaché jusqu'à présent (« syndicalisme le soir, le week-end et pendant les vacances », résume-t-il). Le délégué syndical central en profite « pour saluer le travail de l'ensemble des négociateurs et négociatrices de l'accord CSE dans notre section, en particulier la tâche accomplie en amont par Farida Karad et Véronique Renard ».**





TENDANCES



Pour certains salariés, la difficile conciliation vie professionnelle-vie familiale

C'est un constat qui parlera à beaucoup : vie familiale et vie professionnelle sont parfois difficiles à concilier. Selon une étude de la Dares (ministère du Travail) sur les conditions de travail et les risques psychosociaux, 13 % des femmes et 14 % des hommes salariés déclarent recevoir des reproches de leur entourage pour leur manque de disponibilité liée aux horaires de travail. Des reproches plus fréquemment adressés aux salariés qui travaillent la nuit ou avec des horaires alternants. Parmi les salariés à temps plein et à caractéristiques identiques, ces reproches concernent nettement plus souvent les femmes, notamment quand elles ont des enfants de moins de 18 ans.

Ces situations ne sont pas sans conséquence sur la santé et le bien-être des salariés, surtout chez les femmes. Certains facteurs de risques psychosociaux comme la charge mentale ou le débordement sont ainsi associés à des difficultés plus grandes des salariés avec leurs proches, selon l'étude. À l'inverse, l'autonomie dans le travail limite les tensions.

Autre constat : les cadres sont plus nombreux à rapporter des difficultés avec leurs proches (17,3 % contre 13 % des ouvriers). En cause : des horaires souvent plus longs et un travail intense. Toutefois, pour une femme, le fait d'être cadre semble plutôt protecteur, précise l'étude, avec une probabilité de recevoir des reproches de l'entourage réduite de 20 % par rapport aux professions intermédiaires.



Source

« Conciliation difficile entre vie familiale et vie professionnelle : quels sont les salariés les plus concernés ? » (Etude Dares, septembre 2019)

Santé au travail : des salariés plus fatigués

Selon le 11^e baromètre Santé et qualité de vie au travail mené par le groupe de protection sociale Malakoff Médéric Humanis, plus de la moitié des salariés (53 %) déclarent que leur travail est physiquement fatigant, un chiffre en hausse de 5 points par rapport à 2018. En cause : l'augmentation de l'exécution de gestes répétitifs (38 %, +6 points par rapport à 2018), de longues stations debout ou dans une posture pénible (32 %, +3 points) et du port de charges lourdes (19 %, +4 points par rapport à 2018).

Dans une société toujours plus tertiaisée et hyperconnectée, la fatigue nerveuse est encore plus prégnante puisque 70 % des salariés indiquent que leur activité professionnelle occasionne de la fatigue nerveuse. Cette perception est liée notamment à la nécessité de devoir se concentrer pendant de longues périodes (pour 78 % des salariés) et à la nécessité de devoir travailler très vite ou très intensément (70 %), souligne l'étude.

Plus largement, 46 % des salariés (50 % des cadres et 52 % des managers) estiment que leur rythme de travail s'est accéléré durant les 12 derniers mois (contre 44 % en 2018 et 41 % en 2015). Dans le même temps, plus d'un salarié sur deux (53 %) indique avoir vécu au moins un changement organisationnel : restructuration ou réorganisation (32 % des salariés) ou changement imposé de poste ou de métier (17 %). A noter que dans ces situations, 50 % des salariés témoignent avoir bénéficié d'un accompagnement dans la mise en œuvre de ces changements.



Source

« 11^e Baromètre Santé et qualité de vie au travail » (Etude Malakoff Médéric Humanis, septembre 2019)



BULLES TWITTER



CFE-CGC @CFECGC - 04 NOVEMBRE 2019

Réforme des retraites : « le vrai projet », c'est « diminuer les pensions »
@fhommeil : <https://urlz.fr/aZWN>



MINISTÈRE DU TRAVAIL @MINIST_TRAVAIL
05 NOVEMBRE 2019

#DARES Quels sont les salariés concernés par le télétravail ? Nouvelle publication de la Dares <http://ow.ly/fxEJ50x27N3>



CFE-CGC @CFECGC - 04 NOVEMBRE 2019

#RéformeRetraites Le gouvernement a ouvert une plateforme de consultation citoyenne sur les retraites. Nous vous invitons à poster vos contributions et à poser des questions. <https://participez.reforme-retraite.gouv.fr>



CFE-CGC @CFECGC - 07 NOVEMBRE 2019

Découvrez la 2e édition du Guide «Tout savoir sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes», publié par @ObsRSE en partenariat avec les 5 confédérations syndicales représentatives. #CFECGC <https://orse.org/nos-travaux/guide-tout-savoir-sur-legalite-professionnelle-entre-les-femmes-et-les-hommes-2eme-edition>



Entrepreneur du mieux-vivre





AGENDA

DU **18/11**
AU **24/11**

Semaine européenne
pour l'emploi des
personnes handicapées.

JEUDI
21/11

Lancement du site et
de l'application « Mon
compte formation »
pour chaque titulaire
d'un Compte personnel
de formation (CPF).

MARDI
26/11

Soirée Pas à Pas
organisée à Lille par la
CFE-CGC.

VENDREDI
29/11

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

JEUDI
05/12

Grève
interprofessionnelle
contre la réforme des
retraites.

LUNDI
16/12

A Paris, colloque CFE-
CGC sur le handicap et
l'égalité des chances
en partenariat avec
l'Agefiph.

MERCREDI
18/12

Elections des nouvelles
instances dirigeantes
de l'Association pour
l'emploi des cadres
(Apec).

JUSQU'À LA FIN
DE L'ANNÉE

Concertation sur la
réforme des retraites
avec les partenaires
sociaux et consultation
citoyenne via la
plateforme en ligne
(participez.reforme-
retraite.gouv.fr)

MERCREDI
31/12

Date butoir pour la
mise en place des
comités sociaux et
économiques (CSE)
dans les entreprises de
plus de 10 salariés.

CONTACTS

Mathieu Bahuet
mathieu.bahuet@cfecgc.fr

www.cfecgc.org

@CFECGC #cfecgc