

LE BULLETIN CONFÉDÉRAL



SOMMAIRE

- P. 3 EN BREF**
- P. 4 ENTRETIEN - FRANÇOIS HOMMERIL : « LA CFE-CGC EST EN PHASE AVEC LES ATTENTES DES SALARIÉS »**
- P. 6 L'INFO MILITANTE - EUROPE : MAXIME LEGRAND (CFE-CGC) ÉLU PRÉSIDENT DE LA CEC**
- P. 7 MUTUELLE GÉNÉRALE : 10 CHOSES À SAVOIR SUR L'ACCORD OPEN TRAVAIL**
- P. 9 HÔTELLERIE-RESTAURATION : LA CFE-CGC SIGNATAIRE DE L'ACCORD D'APLD**
- P. 10 FONDERIE DE BRETAGNE : LA CFE-CGC APPELLE RENAULT AU DIALOGUE**
- P. 11 REGARDS EMPLOI**
- P. 18 REGARDS ÉQUATIONS**
- P. 21 REGARDS ÉGALITÉ DES CHANCES**
- P. 26 REGARDS DURABLES**
- P. 29 FOCUS - RSE, DÉVELOPPEMENT DURABLE : LA CFE-CGC ACCÉLÈRE**
- P. 30 TENDANCES**
- P. 31 BULLES TWITTER**





Représentativité syndicale : nette progression pour la CFE-CGC

Présentés le 26 mai par le ministère du Travail, les résultats de la nouvelle mesure d'audience de la représentativité syndicale sur le dernier cycle électoral actent **une nette progression de la CFE-CGC**, seule organisation représentative à progresser en nombre de voix (plus de 38 000 en quatre ans, malgré un recul de la participation, à 38,24 %). Avec 20,71 % des suffrages dans son champ statutaire de l'encadrement, la CFE-CGC, syndicat catégoriel, progresse de près de 1,5 point par rapport à 2017, où elle avait obtenu 19,39 %. Tous collèges confondus, la CFE-CGC obtient une audience de 11,92 %, en nette progression par rapport à 2017 (10,69 %).

Réforme de l'assurance chômage : la CFE-CGC saisit le Conseil d'État

Comme d'autres organisations syndicales, la CFE-CGC a déposé, le 21 mai dernier, un recours au Conseil d'État ([voir ici le communiqué](#)) dans le but de parvenir à l'abandon définitif de la réforme gouvernementale sur l'assurance chômage, qui doit entrer en vigueur au 1^{er} juillet prochain. La CFE-CGC demande notamment le retrait du nouveau calcul du salaire journalier de référence (SJR), particulièrement impactant selon la situation des intéressés.

Thierry Beaudet élu nouveau président du CESE

Thierry Beaudet (59 ans) a été élu le 18 mai pour cinq ans président du Conseil économique, social et environnemental, la troisième assemblée de la République. Il succède à Patrick Bernasconi. Ancien instituteur, Thierry Beaudet préside depuis 2016 la Fédération nationale de la mutualité française. Depuis 2017, il est aussi président du groupe VYV. Le nouveau groupe CFE-CGC du CESE, présidé par Djamel Souami (président de l'UDAP), est composé de Véronique Biarnaix-Roche (cadre chez Rio Tinto France), Valérie Gayte (secrétaire générale de la fédération Agroalimentaire) et Fabrice Nicoud (secrétaire national de la fédération Métallurgie).

L'âge moyen de départ en retraite est de 62,8 ans

Selon la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV), plus de 14,7 millions de retraités ont bénéficié d'une retraite personnelle ou de réversion en 2020. L'âge moyen du retraité du régime général est de 74,5 ans contre 74,4 ans en 2019. L'année dernière, près de 873 000 nouvelles retraites personnelles et de réversion ont été attribuées. Le montant moyen de la pension de base est de 1 126 euros par mois, soit 1 252 euros pour les hommes et 997 euros pour les femmes. Enfin, l'âge moyen de départ en retraite continue à augmenter : il était de 62,8 ans en 2020, contre 62,7 ans un an plus tôt.

G7 : accord sur un impôt mondial sur les sociétés

Les ministres des Finances du G7 ont annoncé, le 5 juin à Londres, un accord prévoyant un impôt minimum mondial d'au moins 15 % pour les grandes entreprises, et une meilleure répartition des recettes fiscales provenant des multinationales, notamment les géants du numérique. Les membres du G20 se retrouveront en juillet prochain, à Venise, pour poursuivre les travaux engagés.

LE CHIFFRE

142
MILLIARDS
D'EUROS



Soit le montant supplémentaire record que les Français ont épargné entre la fin du premier trimestre 2020 et la fin du premier trimestre 2021, selon la Banque de France.

« Les dépôts sur les comptes à vue et sur le Livret A ont bondi pendant la crise sanitaire à des niveaux jamais vus, profitant à la fois de l'impossibilité pour les Français de consommer et de leur volonté de se prémunir face à l'avenir dans un contexte de crise sanitaire et économique », souligne la Banque de France.



ENTRETIEN



« LA CFE-CGC EST EN PHASE AVEC LES ATTENTES DES SALARIÉS »

François Hommeril revient sur les résultats de la représentativité syndicale et fixe les prochains caps. Le président confédéral évoque par ailleurs les enjeux de la reprise du travail en présentiel.

Les récents résultats de la représentativité syndicale ont acté une nouvelle progression de la CFE-CGC. Quelle est votre analyse ?

Lors des deux derniers cycles électoraux, c'est-à-dire depuis huit ans, la CFE-CGC est l'organisation syndicale représentative qui progresse le plus, et de manière significative. C'est une grande satisfaction et un résultat remarquable que je veux dédier en premier lieu à nos militants, à nos délégués syndicaux et à nos sections syndicales sur le terrain. Il faut les féliciter pour la qualité de leurs actions et leur investissement sans faille. Je veux aussi remercier l'ensemble de nos structures, nos élus ainsi que les salariés de la Confédération et des fédérations. Ces résultats sont la récompense de leur travail.

Quelles sont les raisons de cette bonne dynamique ?

Il y a d'abord la qualité de nos militants, de mieux en mieux formés par nos services face à des problématiques de plus en plus complexes en entreprise. Cela leur permet d'être très impliqués auprès des salariés et de pouvoir composer avec les directions. L'autre raison réside dans les valeurs, la doctrine et l'offre syndicale de la CFE-CGC, en phase avec les attentes des salariés. Nous défendons en permanence l'idée selon laquelle il n'y a pas de progrès collectif sans l'investissement individuel de chacun - dans ses études, sa carrière - pour progresser et prendre des responsabilités. C'est l'essence de l'encadrement et des populations que nous représentons. Des populations qui sont, rappelons-le, au centre de la solidarité inter-catégorielle de notre système social.

Comment interpréter la baisse de la participation sur le dernier cycle électoral ?

C'est une des conséquences des ordonnances Macron, instaurées sans concertation et dont la CFE-CGC n'a cessé de pointer la nocivité. La mise en place des comités sociaux et économiques (CSE) a beaucoup affaibli - de l'ordre de 50 % en moyenne - les moyens des élus pour représenter les salariés, même si nous avons su adapter nos pratiques syndicales, en particulier depuis la crise sanitaire.

Comment renforcer la visibilité de la CFE-CGC là où elle n'est pas ou peu présente ?

La question de l'implantation syndicale est fondamentale, il faut poursuivre nos efforts. En procédant à l'analyse détaillée des entreprises et des branches professionnelles, la CFE-CGC a une grande marge de progression. C'est tout le travail mené ces dernières années par nos équipes pour accompagner le développement syndical en termes de ressources, d'outils et de formations. Notre récente réforme territoriale va dans ce sens pour donner le plus de moyens opérationnels aux structures de terrain.

« La question de l'implantation syndicale est fondamentale, il faut poursuivre nos efforts »



ENTRETIEN

Le retour progressif au bureau s'amorce. Quels en sont les enjeux ?

La crise sanitaire a bouleversé les organisations. Il y aura un avant et un après-Covid. Au-delà des aspirations très diverses des salariés sur le télétravail et le travail en présentiel, notre mission syndicale est de trouver des moyens, par la négociation et des accords collectifs, pour établir des principes de fonctionnement dans l'entreprise. S'il faut traiter ces sujets, gare toutefois à ne pas tomber dans la précipitation. Par ailleurs, certains employeurs ont déjà résilié des baux ou envisagent de le faire. Le flex office va se développer pour les effectifs tertiaires. Tout ceci n'est pas anodin et peut toucher à des éléments très structurants comme la nature du contrat de travail, le lien de subordination ou le statut de salarié. Il faut donc négocier. C'est tout le sens de l'accord national interprofessionnel signé fin 2020 par les partenaires sociaux pour encadrer le télétravail.

La réforme des retraites, suspendue depuis mars 2020, fait son retour dans le débat public. Qu'en est-il ?

Jusque-là, le président de la République et le gouvernement ne font que de la communication politique. Les partenaires sociaux n'ont pas été informés de quelconques discussions prochaines. Pour en revenir au fond du dossier, je dirais qu'il n'y a jamais d'urgence à faire des bêtises. La CFE-CGC a largement contribué à déconstruire tous les arguments du gouvernement en faveur d'une réforme dont le seul objectif est de baisser le niveau des pensions. L'exécutif doit donc purement et simplement abandonner son projet de régime universel par points.

« Sur la réforme des retraites, il n'y a jamais d'urgence à faire des bêtises »

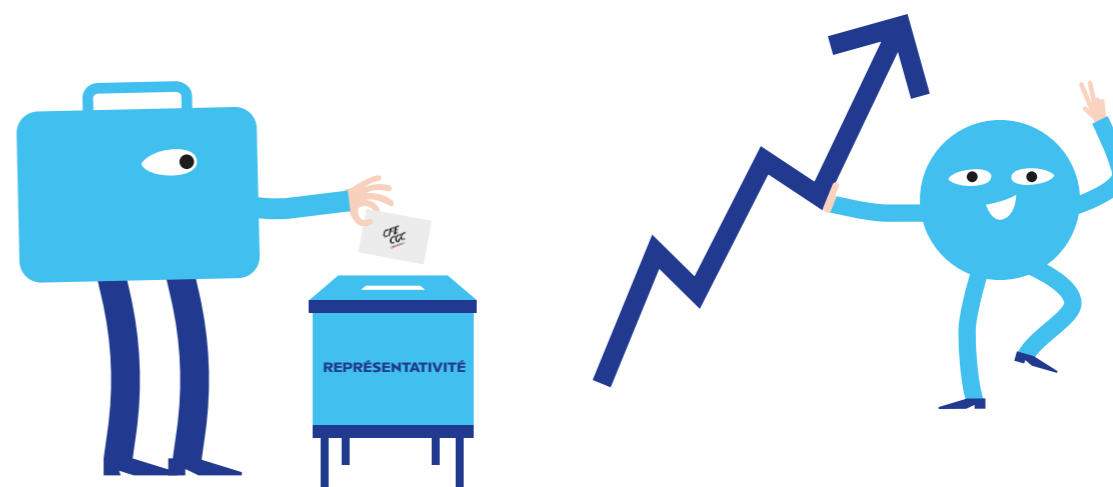
La CFE-CGC, comme d'autres organisations syndicales, a déposé au Conseil d'État un nouveau recours contre la réforme gouvernementale de l'assurance chômage qui doit s'appliquer au 1^{er} juillet prochain. Avez-vous bon espoir ?

Bien sûr. Nos équipes ont énormément travaillé l'argumentation contre une très mauvaise réforme, stigmatisante et pénalisante pour les demandeurs d'emploi. Nous ciblons en particulier le nouveau calcul du salaire journalier de référence (SJR), particulièrement impactant selon la situation des intéressés, qui génère de graves injustices.

Qu'en est-il de l'agenda social autonome fixé entre partenaires sociaux ?

Nous poursuivons nos échanges sur divers sujets dont celui de la formation professionnelle pour analyser en profondeur les effets de la dernière loi entrée en vigueur en 2018. Encore faut-il que les organisations patronales soient véritablement motivées pour négocier.

Propos recueillis par Mathieu Bahuet





L'INFO MILITANTE



EUROPE : MAXIME LEGRAND (CFE-CGC) ÉLU PRÉSIDENT DE LA CEC

Le délégué national Europe et International de la CFE-CGC est le nouveau président de la Confédération européenne des cadres (CEC). Une consécration et un défi à relever pour ce banquier de 43 ans, syndicaliste élu depuis 2004.

Quelles ont été les conditions de votre élection ?

Dans le contexte sanitaire actuel, la CEC a dû tenir son congrès le 27 mai en visioconférence, alors qu'il était prévu à Lyon. Nous espérons tous nous retrouver dans la capitale des Gaules en octobre prochain pour une célébration physique de cet événement et pour fêter les 70 ans de la Confédération européenne des cadres. En ce qui me concerne, j'étais déjà secrétaire général depuis mai 2018 et la CFE-CGC soutenait ma candidature, en harmonie avec l'ensemble de son engagement européen et des convictions de François Hommeril, président confédéral, très concerné par les thèmes sociaux européens.

Quels étaient les enjeux de ce congrès ?

Les principaux enjeux étaient doubles. D'abord, le renouvellement de l'équipe aux commandes. L'Allemand Ludger Ramme, mon prédécesseur, et l'Italien Luigi Caprioglio, le trésorier sortant, sont deux figures historiques de la CEC. Ils avaient préparé la transmission à une nouvelle génération. La Suédoise Ebba Öhlund, ex-secrétaire générale adjointe, a été élue trésorière. Le Danois Torkild Justesen est le nouveau secrétaire général et l'Italien Marco Vezzani devient son adjoint. Ensuite, le fait que ce congrès fut complètement digital représentait un défi en soi. Habituellement, un congrès de la CEC se tient sur un jour et demi. Là, il fallait respecter les obligations statutaires, notamment le renouvellement du board et la validation des programmes, dans un créneau de 3 heures.

Quels vont être les grands axes de la nouvelle mandature ?

La CEC est l'un des six partenaires sociaux reconnus par la Commission européenne, au même titre que deux autres organisations de salariés et trois d'employeurs. Nous entendons occuper la place qui est la nôtre dans le dialogue européen. C'est toujours une lutte pour faire entendre la voix des

cadres. Or le niveau européen a plus que jamais besoin des ressources, de la créativité, des énergies que représentent les cadres. Notamment pour relever les défis environnementaux, ceux de la réindustrialisation de l'Europe ou des nouvelles formes de management à distance. Au-delà de signer des accords, la CEC a toujours le souci de fournir des outils concrets pour le quotidien des managers, de valoriser sous forme de guides pratiques le contenu de ses groupes de travail. Nous allons œuvrer à améliorer notre réponse collective en renforçant notre communication avec les institutions européennes et en améliorant le partage d'expérience.

En quoi le dialogue social européen est-il important ?

La CFE-CGC est membre fondateur de la Confédération européenne des cadres. Elle en est l'une des grandes organisations par son nombre d'affiliés mais aussi par les moyens qu'elle y consacre. Je tiens à saluer l'importance du secteur Europe et International de la Confédération de la CFE-CGC, qui a été renforcé ces dernières années. Les liens sociaux entre la France et l'Europe peuvent apparaître nébuleux à certains, alors qu'il y a en réalité une étroite convergence stratégique entre les organisations patronales internationales et nationales.

L'Europe est très structurante en matière d'emploi et de social comme on l'a vu récemment avec l'initiative de la Commission européenne sur le salaire minimum européen ou lors du récent sommet social de Porto. Et c'est bien aussi l'accord-cadre européen sur la digitalisation de juin 2020 qui a poussé les employeurs en France à signer le récent accord national interprofessionnel (ANI) sur le télétravail.

« Faire entendre la voix des cadres au niveau du dialogue européen »

« L'Europe est très structurante en matière d'emploi et de social »

Propos recueillis par Gilles Lockhart



L'INFO MILITANTE

MUTUELLE GÉNÉRALE : 10 CHOSES À SAVOIR SUR L'ACCORD OPEN TRAVAIL

Les partenaires sociaux de la mutuelle aux 1 700 salariés viennent de signer un accord d'organisation du temps de travail qui décoiffe. Décryptage avec l'aide du délégué syndical central CFE-CGC, Larbi Kezouh.

1. UNE AMPLITUDE DE TÉLÉTRAVAIL EXCEPTIONNELLE

L'accord intitulé Open Travail autorise l'ensemble des collaborateurs de la Mutuelle Générale (hors agences commerciales, logistique, courrier...) à opter, sur la base du volontariat, pour zéro à cinq jours de télétravail par semaine, avec un minimum de 4 jours de présence par mois. Sur ces 4 jours, un doit être consacré au collectif (temps forts en équipe ou inter-équipes, activités collaboratives...).

2. UNE LIBERTÉ DU CHOIX DE RÉSIDENCE

Les salariés ont la possibilité de choisir leur lieu de télétravail : domicile, résidence secondaire, lieu tiers ou autre site de La Mutuelle Générale de manière ponctuelle. Autrement dit, un responsable d'une direction support de la direction des opérations clients (DOC), rattaché au siège parisien, qui choisit d'aller télétravailler sur la Canebière, pourra faire ses jours de présence obligatoires à l'agence de Marseille. Inversement, le volontariat étant la règle, s'il veut revenir à plein temps sur son site initial, il sera prioritaire.

3. UN ACCOMPAGNEMENT À LA HAUTEUR

La mutuelle a prévu trois types d'accompagnements. Professionnel et comportemental : des formations, guides pratiques et charte des bonnes pratiques seront dispensés à chaque étape de la mise en place de l'Open Travail. Matériel : elle met à disposition de chacun une sélection d'équipements informatiques et du mobilier de bureau. Financier : une

indemnité forfaitaire de 2 euros par jour télétravaillé, dans la limite de 40 euros par mois, et des tickets restaurant pour chaque journée de télétravail effectuée.

4. UNE GÉNÈSE QUI REMONTE AU DÉBUT DE LA CRISE SANITAIRE

Un accord de télétravail existait et faisait l'objet d'une expérimentation à la Mutuelle Générale. « *Puis la crise nous est tombée sur la tête, raconte Larbi Kezouh, délégué syndical central de la CFE-CGC dans l'entreprise. Tout le monde s'est retrouvé en télétravail à plein temps à partir du 16 mars 2020. Il est devenu vite évident qu'au-delà de la crise sanitaire, il fallait anticiper une future organisation du travail. C'est en juin 2020 que notre directeur général, Christophe Harrigan, a prononcé pour la première fois les mots "open travail". Et en juillet que les directions ont commencé à pousser la réflexion* »

5. UN PROCESSUS D'ÉLABORATION COLLECTIF

À partir de septembre 2020, des ateliers sont ouverts à 80 collaborateurs de toute l'entreprise. Chaque atelier intègre un représentant du personnel. Les cinq organisations syndicales représentatives trouvent un modus vivendi pour se répartir les groupes. La CFE-CGC hérite de l'atelier management où elle est représentée par Nathalie Sulpice (cadre manager), l'une des deux élus titulaires au comité social et économique (CSE) avec Larbi Kezouh. Chaque délégué syndical central est individuellement « interviewé » par le DGA de la Mutuelle chargé de l'organisation et des ressources humaines.



L'INFO MILITANTE

6. UNE OUVERTURE DES NÉGOCIATIONS UN PEU REPOUSSÉE

Deux synthèses sur le projet Open Travail sont restituées aux partenaires sociaux en octobre et décembre 2020 par ce DGA référent. Le conseil d'administration est tenu informé. Mais l'ouverture des négociations paritaires, prévue en janvier, est retardée par un changement de DRH. Elles débutent finalement en février 2021, au rythme de deux réunions par mois, et la signature intervient le 11 mai.

7. QUELQUES FRICTIONS MAIS PAS DE « POINTS DURS »

« Il y a eu des discussions homériques sur la prise en charge des frais, dans la mesure où, au départ, la direction voulait raser gratis : pas de tickets restaurant, pas d'indemnités, rien, souligne Larbi Kezouh. Et nous avons dû négocier fermement certains points. Par exemple, le code de la Mutualité impose de diviser les activités. Nous sommes donc un groupe qui comprend la Mutuelle Générale (assurance, prévoyance) et la Mutuelle Général Services (centres de santé). L'employeur ne voulait inclure que la MG. Il a fallu trois réunions pour obtenir que nos collègues-santé (hormis les praticiens) soient intégrés à Open Travail. »

8. LE RÔLE MOTEUR DE LA CFE-CGC

Quatrième syndicat dans l'entreprise avec une douzaine de points de représentativité globale, la CFE-CGC compte 4 élus (les 2 titulaires précités et 2 suppléants : Éric Savine et Virgine Josse) grâce à ses 23 % dans le troisième collège. Dans ces négociations, elle a dès le début affiché sa volonté d'anticiper et d'innover en matière d'organisation du travail. « Ensuite, on peut dire que le fait que les cadres étaient pour a progressivement entraîné tout le monde », résume Larbi Kezouh.

9. DES POINTS DE VIGILANCE IMPORTANTS

Les élus vont surveiller un certain nombre d'évolutions. Vigilance sur les « plages de contact » durant lesquelles le manager s'assure de la disponibilité de son collaborateur s'il veut l'appeler. La CFE-CGC a joué un rôle déterminant pour qu'elles soient limitées aux tranches 10-12h et 14-16h. « On parie sur l'intelligence des gens », commente Larbi Kezouh. Vigilance sur la charge de travail, le droit à la déconnexion, la bonne application du forfait-jours et par conséquent la santé des salariés. « C'est sûr que c'est une organisation innovante, mais qui peut générer du mal-être », ne nie pas le militant. Surveillance également des « conventions de service », au terme desquelles les managers et leurs équipes vont s'accorder sur le nombre de jours de télétravail. Ainsi que sur le risque d'isolement de salariés et la bonne qualité de la couverture Internet.

10. UNE SOLUTION ENCORE À TROUVER POUR LES AGENCES

La Mutuelle Générale a un siège parisien (1 200 personnes), deux sites de gestion et deux plateformes téléphoniques en province, et une présence commerciale dans chaque département plus ou moins étoffée selon le nombre d'adhérents. Pour ne pas bloquer l'accord, vu la complexité du télétravail dans les agences ouvertes au public, les quelque 200 personnes du réseau n'ont pas été incluses dans l'accord, ce que Larbi Kezouh reconnaît être « un biais » : « Nous devons faire bénéficier ces agents du télétravail pendant les périodes où ils ne font pas l'accueil : gestion administrative, phoning... Les discussions continuent ! »



L'INFO MILITANTE



HÔTELLERIE-RESTAURATION: LA CFE-CGC SIGNATAIRE DE L'ACCORD D'APLD

Les partenaires sociaux du secteur ont conclu un accord d'activité partielle de longue durée afin de préserver les emplois dans les entreprises, rudement frappées par la crise.

À l'heure où les hôtels, cafés et restaurants (HCR) reprennent progressivement leur activité après une interminable période de fermeture en raison de la crise sanitaire, les entreprises du secteur (environ 800 000 salariés) vont pouvoir s'appuyer, ces prochains mois, sur le dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) conclu le 25 mai dernier entre partenaires sociaux.

Signé par deux puis par trois organisations syndicales (CFE-CGC HCR, CFDT et FO), et par quatre organisations d'employeurs après des mois d'une âpre négociation, l'accord de branche, salué par la ministre du Travail, Élisabeth Borne, pourra bientôt être mobilisé par les entreprises pour une durée pouvant aller jusqu'à 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

« L'ACCORD ASSURERA AUX SALARIÉS UNE MEILLEURE INDEMNISATION ET UNE PRISE EN CHARGE PLUS FAVORABLE DES EMPLOYEURS »

« La CFE-CGC ne peut que se féliciter de cet accord qui va être étendu à l'ensemble du secteur dans les prochaines semaines et donner une vision et un souffle pour remonter la pente, sachant que les TPE et les PME représentent 95 % des salariés de l'hôtellerie-café-restauration. L'accord assurera aux salariés une meilleure indemnisation et une prise en charge plus favorable des employeurs », souligne Cécile M'Kavavo (en photo ci-dessus), présidente du syndicat CFE-CGC HCR (rattaché à la Fédération Inova) et par ailleurs déléguée syndicale CFE-CGC à l'hôtel Royal Monceau, qui vient de réouvrir ses portes, le 1^{er} juin.

Pour rappel, l'activité partielle de longue durée est un dispositif temporaire permettant aux entreprises subissant des difficultés durables, du fait de la pandémie de Covid-19, de réduire le temps de travail des salariés et ainsi de maintenir l'emploi et les compétences. L'APLD permet aux entreprises de diminuer l'horaire de travail en contrepartie d'engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Pour le secteur des HCR, durement touché par la crise, cet accord d'APLD constitue une véritable bouffée d'oxygène pour l'avenir immédiat. « Jusqu'à présent, les entreprises survivent grâce aux différents dispositifs d'aides de l'État, notamment l'activité partielle de droit commun, explique Cécile M'Kavavo. Alors que s'amorce le déconfinement, l'État va progressivement enlever cette perfusion. Dès le mois de juillet, le taux d'allocation d'activité partielle et d'indemnité d'activité partielle classique vont chuter de manière vertigineuse et le réveil, pour beaucoup, serait très compliqué si on n'avait rien fait. »

UN ACCORD VALABLE JUSQU'EN JUIN 2025

Dans le détail, l'accord signé par les partenaires sociaux, valable jusqu'au 30 juin 2025, s'appliquera à l'ensemble des salariés sous contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée, y compris les contrats en alternance, ainsi que les salariés soumis à une convention annuelle de forfait en jours. L'accord stipule que seuls les entreprises, groupes, ou établissements qui ne disposent d'aucun délégué syndical peuvent appliquer l'accord directement. Ceux qui ont au moins un délégué syndical doivent ouvrir « une négociation loyale » en vue de mettre en œuvre l'APLD, portant « notamment et nécessairement » sur le périmètre des emplois concernés.



L'INFO MILITANTE

FONDERIE DE BRETAGNE : LA CFE-CGC APPELLE RENAULT AU DIALOGUE



Alors que l'usine de Caudan (350 salariés) a été bloquée durant plusieurs semaines suite à l'annonce de la mise en vente du site par Renault, la CFE-CGC se mobilise pour trouver des solutions pérennes.

Le feu continue de couvrir à Caudan (Morbihan), siège de la Fonderie de Bretagne (FDB), propriété de Renault depuis 2009. À l'initiative de la CGT, majoritaire, l'usine, qui fabrique des bras de suspension, des collecteurs, de coudes d'échappement et des différentiels de boîte de vitesse, a en effet été bloquée plusieurs semaines, avant que le tribunal de Lorient n'ordonne le déblocage, le 3 juin dernier. Cette situation chaotique est la conséquence de l'annonce, le 11 mars dernier par le groupe automobile, lors d'un comité social et économique (CSE) extraordinaire, de la mise en vente de l'entreprise. Motif invoqué par Renault aux organisations syndicales : la baisse d'activité et un chiffre d'affaires en recul ces dernières années.

L'annonce a mis le feu aux poudres avec, outre le blocage de l'usine et la séquestration temporaire du comité de direction par la CGT, plusieurs manifestations organisées durant le printemps dont la dernière en date à proximité de Lorient, le 29 mai.

Premier syndicat de l'encadrement dans l'entreprise, la CFE-CGC déplore ce climat délétère. « Nos élus et nos adhérents ne pouvaient plus se rendre sur place lors du blocage de l'usine et certains ont fait l'objet de menaces physiques, devant être placés sous protection policière, ce qui est inadmissible », témoigne Christian Belmont (en photo ci-dessus), président du Syndicat de la Métallurgie Bretagne (SMB CFE-CGC).

« TRAVAILLER EN FAVEUR D'UN PROJET PORTEUR D'ESPOIR, D'EMPLOI ET D'AVENIR POUR NOTRE BASSIN »

Dans ce contexte, la priorité est désormais à l'apaisement, au dialogue et à la recherche de solutions pérennes. « Depuis cette annonce brutale

selon laquelle la FDB n'a pas vocation à rester dans le groupe Renault, la CFE-CGC n'a eu de cesse d'adopter une démarche constructive et responsable, lors de la revue stratégique ou dans la recherche volontaire d'un repreneur. Ces dernières années, les salariés de la FDB se sont déjà fortement mobilisés pour améliorer la rentabilité du site de Caudan et tout ce travail accompli doit permettre de pérenniser l'usine. Pour la CFE-CGC, l'avenir de l'entreprise et des 350 salariés passe d'abord par le retour du dialogue. Renault doit prendre l'engagement d'accompagner les pistes pour développer les activités et pérenniser les emplois, dans ou hors de son périmètre. Nous devons travailler en faveur d'un projet porteur d'espoir, d'emploi et d'avenir pour notre bassin. »

Alors qu'un médiateur a été désigné pour essayer de débloquer la situation, la CFE-CGC, qui sollicite par ailleurs l'implication des élus politiques locaux, propose que Renault, associé à un partenaire industriel reconnu, reste majoritaire au capital de l'entreprise, et que le groupe finance - totalement ou partiellement - les investissements de modernisation ou de diversification nécessaires au développement de l'activité du site : optimisations des lits de fusion (approvisionnements matières premières et composition de la fonte), nouvelle noyautéuse ou nouveaux fours permettant de limiter l'empreinte carbone.

« Renault doit par ailleurs se comporter en client responsable, en assurant le volume d'activité en cohérence avec le projet industriel, la diversification devant être un complément aux volumes majoritaires de Renault », ajoute Christian Belmont.



ASSURANCE CHÔMAGE : LES SYNDICATS REJETTENT LA RÉFORME GOUVERNEMENTALE

Alors que les organisations syndicales, dont la CFE-CGC, ont déposé un second recours au Conseil d'État, l'exécutif reste déterminé à appliquer sa réforme à compter du 1^{er} juillet prochain.

Le gouvernement a révisé sa copie et présenté, en mars 2021, le nouveau décret relatif à la réforme de l'assurance chômage. Sans apporter d'étude d'impact, le ministère du Travail a ainsi tenté de corriger les dispositifs à l'origine des inégalités de traitement relevées par le Conseil d'État dans le cadre du premier recours intenté par les organisations syndicales.

LE SALAIRE JOURNALIER DE RÉFÉRENCE (SJR) AU CŒUR DU PROBLÈME

Ce sont les partenaires sociaux qui, vivement opposés à cette réforme, ont apporté des éléments chiffrés produits par l'Unédic pour illustrer les discriminations persistantes dans ces nouveaux textes. Dans ce contexte et tout comme la CGT, la CFDT et FO, la CFE-CGC a déposé, le 21 mai dernier, un nouveau recours devant le Conseil d'État. Ce recours a pour objectif l'abandon définitif de cette réforme et notamment le retrait du nouveau calcul du salaire journalier de référence (SJR), particulièrement impactant selon la situation des intéressés.

L'exécutif semble toutefois décidé à maintenir sa réforme et, bien qu'à la recherche de piste pour limiter son iniquité, il ne semble pas enclin à abandonner les fondements de celle-ci, à savoir le nouveau calcul du SJR et la dégressivité des allocations. En effet, il a été exposé que le cumul des règles existantes comme la neutralisation de certaines périodes ou le délai de carence avec le nouveau calcul du SJR concourait aux inégalités

de traitement. En ce sens, le gouvernement a transmis le 12 mai dernier un projet de décret prévoyant le remplacement du principe de neutralisation par un principe de reconstitution.

Ainsi, au lieu de neutraliser les périodes de congés maladie, maternité, d'adoption ou d'activité partielle, il sera prévu de reconstituer un salaire journalier habituel qui permettrait la prise en compte d'un salaire fictif dans le calcul du SJR. Or, le principe de reconstitution ne semble pas conforme aux dispositions légales relatives au calcul de l'allocation chômage d'aide au retour à l'emploi (ARE) qui prévoient que sont prises en compte les rémunérations perçues ou soumises à contribution.

L'Unédic précise en ce sens, et à juste titre, que « si l'objectif d'éviter les différences de traitement liées à la neutralisation des périodes est effectivement atteint, le projet de décret pourrait contrevenir au Code du travail et notamment à son article L5422-3 ». En réalité, ce ne sont pas les règles préexistantes qui sont à l'origine des problématiques soulevées mais bel et bien l'instauration de ce nouveau calcul du SJR.

UNE RÉFORME QUI NE FAVORISERA PAS UN RETOUR PLUS RAPIDE À L'EMPLOI

La CFE-CGC demeure donc opposée à cette réforme gouvernementale et aux multiples révisions des textes qui tentent de la rendre équitable.



Les fondements de cette nouvelle réforme sont bancals et plutôt que d'adapter l'ensemble des règles existantes de manière à légitimer son application, il vaudrait mieux corriger les principes instaurés dans les décrets initiaux.

De plus, au regard du contexte sanitaire actuel qui fragilise déjà les salariés, prévoir l'application d'une telle réforme au 1er juillet 2021 semble maladroit et mal choisi. Cette réforme ne favorisera pas un retour plus rapide à l'emploi. Pour permettre un retour plus rapide à l'emploi et limiter les contrats courts, ce sont les règles applicables à l'entreprise et relatives à l'embauche et aux fins de contrats qu'il faudrait réformer.

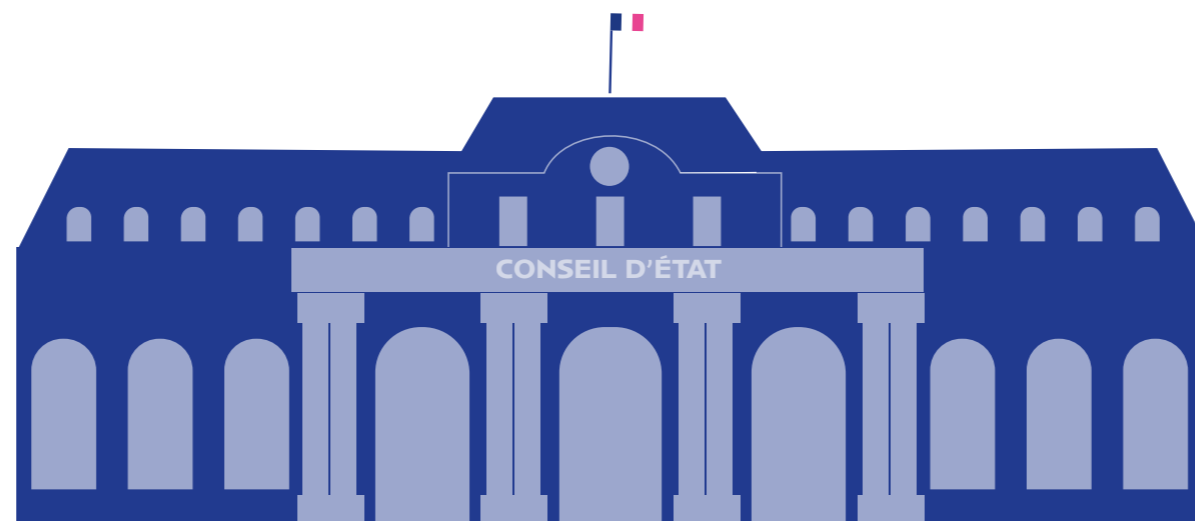
LE GOUVERNEMENT PLUS SENSIBLE A RÉALISER DES ÉCONOMIES QU'À LIMITER LA SUCCESSION DE CONTRATS COURTS

En prorogeant l'application du bonus-malus aux entreprises à la date du 1^{er} septembre 2022, et en conservant l'application au 1^{er} juillet 2021 des

règles relatives au calcul des droits des allocataires, le gouvernement semble plus sensible à la réalisation d'économies qu'à limiter la succession de contrats courts.

Pour limiter une pratique, il y a lieu de la rendre moins attractive pour ceux qui en sont à l'initiative, à savoir les entreprises. C'est pourquoi la CFE-CGC propose que les cotisations chômage, pour tout CDD de moins d'une semaine, soit de 20 % et que la déclaration de l'embauche se fasse à la prise de poste.

Pour la CFE-CGC, il est inefficace de tenter de limiter le recours aux contrats courts ou de favoriser un retour plus rapide à l'emploi en réformant les droits des salariés, et en conservant la même réglementation pour les entreprises initiatrices des embauches et de leur durée.





ACTIVITÉ PARTIELLE : DEUX NOUVEAUX DÉCRETS ONT ÉTÉ PUBLIÉS

Ci-après les tableaux récapitulatifs des taux d'allocation et d'indemnité d'activité partielle mis en place par les décrets n°2021-671 et n°2021-674.

		Du 01/06/2021 au 30/06/2021	Du 01/07/2021 au 31/07/2021	Du 01/08/2021 au 31/08/2021	Du 01/09/2021 au 31/10/2021	À partir du 01/11/2021
Taux horaire de droit commun de l'allocation	Cas général	5 % de la rémunération brute plafonnée à 23,99 euros (plancher 8,11 euros)	36 % de la rémunération brute plafonnée à 16,61 euros (plancher 7,30 euros)			
Taux horaire dérogatoire de l'allocation	Transformation restructuration ou modernisation des installations	52 % de la rémunération brute plafonnée à 23,99 euros (plancher 8,11 euros)	36 % de la rémunération brute plafonnée à 16,61 euros (plancher 7,30 euros)			
	Secteurs protégés annexe 1 et 2 qui ne subissent plus de baisse du CA	70 % de la rémunération brute plafonnée à 32,29 euros (plancher 8,11 euros)	60 % de la rémunération brute plafonnée à 27,68 euros (plancher 8,11 euros)	52 % de la rémunération brute plafonnée à 23,99 euros (plancher 8,11 euros)	36 % de la rémunération brute plafonnée à 16,61 euros (plancher 7,30 euros)	
	Entreprises subissant encore la crise sanitaire : • Secteurs connexes avec baisse du CA • Entreprises fermées pour mesures sanitaires	70 % de la rémunération brute plafonnée à 32,29 euros (plancher 8,11 euros)				36 % de la rémunération brute plafonnée à 16,61 euros (plancher 7,30 euros)



Tableaux récapitulatifs des taux d'allocation et d'indemnité d'activité partielle mis en place par les décrets n°2021-671 et n°2021-674 (suite).

		Du 01/06/2021 au 30/06/2021	Du 01/07/2021 au 31/07/2021	Du 01/08/2021 au 31/08/2021	Du 01/09/2021 au 31/10/2021	À partir du 01/11/2021
Taux horaire de droit commun de l'indemnité	Cas général	70 % de la rémunération brute plafonnée à 32,29 euros (plancher 8,11 euros)	60 % de la rémunération brute plafonnée à 27,68 euros (plancher 8,11 euros)			
Taux horaire dérogatoire de l'indemnité	Secteurs protégés annexe 1 et 2 et connexes	70 % de la rémunération brute plafonnée à 32,29€ (plancher 8,11€)	60 % de la rémunération brute plafonnée à 27,68 euros (plancher 8,11 euros)			
	Entreprises subissant encore la crise sanitaire : • Secteurs connexes avec baisse du CA • Entreprises fermées pour mesures sanitaires	70 % de la rémunération brute plafonnée à 32,29 euros (plancher 8,11 euros)	60 % de la rémunération brute plafonnée à 27,68 euros (plancher 8,11 euros)			
	Personnes vulnérables	70 % de la rémunération brute plafonnée à 32,29 euros (plancher 8,11 euros)				



LES PRÉVISIONS 2021 POUR L'EMPLOI DES CADRES

L'APEC a publié en mai dernier ses prévisions pour l'emploi des cadres en 2021, anticipant un redémarrage progressif des recrutements.

Même si toutes les hypothèses pesant sur la croissance 2021 ne sont pas levées, loin s'en faut, l'économie française devrait retrouver des couleurs dès la fin du premier semestre et connaître, selon la Banque de France, une progression annuelle du PIB de 5,4 %.

Dans l'optique de cette reprise, les entreprises affichent des intentions de recrutement orientées à la hausse. Elles envisagent ainsi d'embaucher près de 247 000 cadres en 2021, soit une progression de 8 % par rapport à 2020, selon l'APEC.

Ce redémarrage des recrutements serait impulsé par les services à forte valeur ajoutée (activités informatiques, ingénierie-R&D et conseil), en particulier sous l'effet des transformations structurelles (notamment numériques) qui se poursuivent en se diffusant à l'ensemble du tissu économique.

A contrario, certains secteurs resteront affectés par les effets de la récession de 2020 (aéronautique, hôtellerie-restauration).

Au global, les prévisions de recrutements, si elles se concrétisent, ne permettront pas de renouer avec les niveaux d'avant-crise et plus particulièrement celui de 2019, année durant laquelle 281 300 cadres avaient été recrutés. Selon l'Apec, le volume de recrutements de cadres serait ainsi, en 2021, inférieur de 12 % à celui de 2019.



QUELS SONT LES USAGES DES CONTRATS COURTS ?

Depuis vingt ans, les employeurs intensifient leur recours aux contrats de travail de courte durée, selon une étude du ministère du Travail (mai 2021).

CÔTÉ EMPLOYEURS

Dans la santé, le médico-social et l'action sociale, le remplacement de salariés absents est le principal motif de recours invoqué. Dans le commerce, l'hôtellerie-restauration et les collectivités territoriales, c'est le surcroît temporaire d'activité et la saisonnalité de l'emploi.

Le recours croissant aux contrats courts s'explique souvent par une gestion à l'économie des RH et un manque de personnel permanent. Ce recours complète d'autres flexibilités (heures supplémentaires ou polyvalence des salariés permanents) ou constitue la seule alternative face à des besoins ponctuels non prévisibles et de courte durée, avec des équipes permanentes qui ne peuvent absorber la charge de travail de salariés en congés, malades ou démissionnaires.

CÔTÉ SALARIÉS

Le contrat court est une situation transitoire ou plus durable selon les profils : étudiants, reconversion, etc. Les raisons de son acceptabilité (plus grande liberté, rémunération, perspective d'un emploi stable) varient. Pour ces salariés, rarement en mesure de négocier leurs conditions de travail, la conciliation vie pro-vie perso est difficile : volume d'heures et durée de la relation d'emploi incertains, nécessité de rester disponibles...

À noter : les situations d'alternance emploi/chômage indemnisé de courte durée ne sont pas majoritaires parmi les personnes interrogées. En cas d'indemnisation, les calculs semblent loin de l'optimisation financière même si la notion de droits rechargeables est bien intégrée.





TÉLÉTRAVAIL : LA CFE-CGC À VOS CÔTÉS POUR GARANTIR LES DROITS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS DES SALARIÉS

En complément de ressources dont le récent accord signé entre partenaires sociaux, les équipes confédérales sont à la disposition des structures CFE-CGC pour les aider et les conseiller.

Depuis des années, et particulièrement depuis quinze mois, la CFE-CGC porte haut et fort ses revendications en matière de télétravail :

- négocier des règles communes de mise en œuvre du télétravail, pour préserver les droits individuels des salariés, mais aussi le collectif de travail ;
- obtenir la prise en charge des frais générés par le télétravail, encore trop souvent laissés à la charge des salariés ;
- assurer aux représentants élus et syndicaux les moyens d'exercer leur mission avec le développement du télétravail et l'émergence d'une organisation de travail « hybride » ;
- prendre en compte les spécificités du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure et donner à cette « continuité d'activité à domicile » des garanties renforcées.

L'ANI DE 2020 A PERMIS DE CONSOLIDER ET DE RÉAFFIRMER LES DROITS

L'accord national interprofessionnel (ANI) du 26 novembre 2020, signé entre partenaires sociaux, a indéniablement apporté sa pierre à l'édifice. Il a permis tout d'abord de consolider et réaffirmer les droits issus de l'ANI 2005, tels que :

- l'exigence d'un écrit organisant le télétravail régulier ;
- la période d'adaptation ;
- une réversibilité du télétravail sécurisée pour les salariés ;
- la prise en charge des frais liés au télétravail par l'employeur ;
- les droits des télétravailleurs en matière de formation ;
- l'égalité des droits entre télétravailleurs et salariés travaillant sur site, etc.

L'ANI a également enrichi le cadre normatif existant. En effet :

- il ouvre la définition du télétravail par les partenaires sociaux à toutes ses formes : régulier, occasionnel, exceptionnel ;
- il propose une définition du droit à la déconnexion, jusque-là inexistante ;
- il prévoit que l'utilisation d'outils personnels doit rester exceptionnelle, se faire avec l'accord des salariés, et circonscrit les restrictions d'usages des outils numériques aux usages professionnels de ces outils ;
- il consacre une obligation d'adaptation des moyens de fonctionnement des élus et des représentants syndicaux au télétravail ;
- il prévoit un cadre minimal pour la mise en œuvre du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure.

FAIRE FACE AUX SITUATIONS DE BLOCAGE EN ENTREPRISE

Néanmoins, obtenir des entreprises le respect de la lettre et de l'esprit de cet ANI ne se fera pas toujours sans heurts. Et nombreuses sont les sections syndicales aujourd'hui confrontées à des situations de blocages. On refuse la prise en charge des frais en télétravail dans votre entreprise ? On refuse de vous fournir des moyens adaptés pour exercer votre mandat ? La Confédération CFE-CGC est là pour vous aider. D'une part, nous mettons à votre disposition des guides et outils (**dont cette fiche pratique**) pour vous accompagner dans vos négociations ou répondre à vos questions relatives au télétravail. N'oubliez pas de consulter régulièrement la page dédiée au télétravail sur l'Intranet CFE-CGC (intranet.cfecgc.org).

D'autre part, les équipes confédérales, en accord avec votre syndicat et votre fédération, pourra vous accompagner dans les démarches et prendre en charge les frais d'une action en justice qui, au-delà de votre entreprise, pourrait profiter à l'ensemble des salariés du privé ! **Pour plus d'informations, n'hésitez pas à nous contacter à l'adresse suivante : emploi.formation@cfecgc.fr**



FORMATION PROFESSIONNELLE : OÙ EN SOMMES-NOUS ?

Les partenaires sociaux ont entamé des discussions pour évaluer la réforme de 2018, dresser un état des lieux, et formuler des propositions.

RAPPEL DES ÉPISODES PRÉCÉDENTS

Depuis quelques mois, la formation professionnelle est confrontée à de nombreux défis. Le premier d'entre eux est la question du financement, et des priorités nécessairement associées. Le « succès » du compte personnel de formation (CPF) et de la réforme de l'apprentissage concentrent la majeure partie des réflexions. Qu'advient-il du système de formation s'il manque 4 milliards d'euros par an comme c'est le cas aujourd'hui, voire même plus ?

Après un premier rapport qui avait fait du bruit l'an passé, le gouvernement a chargé la Cour des comptes d'une part, et différentes inspections (Affaires Sociales, Finances et Éducation) d'autre part, de proposer des pistes de résolutions. À partir de juillet, le gouvernement devrait commencer à faire des choix, qui devraient ensuite se décliner dans le projet de loi de finances, discuté à l'automne.

DISCUSSIONS PARITAIRES

En parallèle, les partenaires sociaux ont lancé leur propre « agenda autonome ». Parmi les différents thèmes proposés, la formation professionnelle occupe une place importante. Ainsi, chaque vendredi depuis quelques mois, les différentes confédérations (sauf la CGT, qui n'a pas souhaité y participer) se retrouvent afin de partager leur analyse. Cette discussion vise plus globalement à évaluer les conséquences de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel de septembre 2018.

Les discussions portent sur la définition du cadre, l'état des lieux et les propositions paritaires. Concernant le cadre, il s'agit de « préparer en toute indépendance les conditions de l'ouverture d'une négociation interprofessionnelle », et de formuler des préconisations sur 5 thématiques :

- le plan de développement des compétences, les actions de formation, le CPF ;
- les transitions professionnelles et l'accompagnement des salariés ;

- l'alternance ;
- les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications (OPMQ), la collecte et le partage des données, les qualifications et les certifications professionnelles ;
- la gouvernance et les financements.

Deuxième phase : l'état des lieux, basé sur les remontées des différentes organisations présentes et de personnes extérieures (France compétences, Caisse des dépôts...). Pour la CFE-CGC, il ne s'agit pas de refaire le match. Il est néanmoins important de mettre en adéquation le couple ambitions/ressources : si la compétitivité de notre pays et les évolutions technologiques sont au cœur du système de formation, les dispositifs de transition professionnelle, permettant la montée en qualification de chaque salarié tout au long de sa vie, doivent être largement renforcés. Or, à l'heure actuelle, le gouvernement a fait le choix d'orienter les 2/3 des ressources des entreprises vers l'apprentissage.

La première quinzaine de juin marque l'entrée dans une troisième phase : celles des propositions concrètes, jusqu'au mois de juillet, afin de répondre à la pluralité des difficultés rencontrées. La CFE-CGC défendra une fois de plus les salariés de l'encadrement, afin qu'ils ne soient ni les oubliés ni les exclus des futurs arbitrages à venir dans cette nouvelle ère d'évolution technologique et organisationnelle qui va les concerner au premier chef.

CONTACTS

Jean-François Foucard
Secrétaire national
Emploi, Formation
et Parcours professionnels
jeanfrancois.foucard@cfecgc.fr

Service Emploi, Formation et Travail

Franck Boissart
Clément Delaunay
Bérangère Lacombe-Mattéoli
Paul-Henri Lutz



MOBILISATION DE LA CFE-CGC SUR LA PROPOSITION DE LOI VISANT À ACCÉLÉRER L'ÉGALITÉ ÉCONOMIQUE ET PROFESSIONNELLE

**Examinée au Parlement, la proposition de loi prévoit diverses mesures :
instauration de quotas dans les instances dirigeantes des entreprises,
index de l'égalité dans l'enseignement supérieur**

La proposition de loi visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle, déposée à l'initiative de la députée Marie-Pierre Rixain (LREM), a été adoptée par la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale avec 45 amendements. Ce texte a été examiné en séance publique les 11 et 12 mai, avant transmission au Sénat.

DES QUOTAS DE 40 % DE FEMMES DANS LES COMITÉS DE DIRECTION

Parmi les mesures phares, la proposition de loi prévoit notamment des quotas de 40 % de femmes dans les comités de direction et dans les comités exécutifs des entreprises de plus de 1 000 salariés.

L'un des amendements tend à mieux définir la notion de postes à forte responsabilité ainsi que celle d'instance dirigeante. Enfin, les données relatives à la répartition par sexe des cadres dirigeants et membres des instances dirigeantes figureront au sein de la base de données économiques et sociales (BDES).

INDEX DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE : UNE OBLIGATION DE PUBLIER DES OBJECTIFS DE PROGRESSION

Une autre mesure phare concerne l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises, en particulier lorsque la note globale est inférieure à un certain seuil. Dans ce cas, la proposition de loi généralise l'obligation de publier des objectifs de progression définis par la voie de la négociation collective ou, à défaut d'accord, au sein d'un plan d'action unilatéral.

Enfin, le gouvernement devra remettre au Parlement un rapport sur l'équité salariale, dans un délai d'un an à compter de la promulgation de la loi.

LA CFE-CGC PROACTIVE

La CFE-CGC est particulièrement engagée sur la question de l'égalité professionnelle, dont elle a d'ailleurs fait l'une des priorités de son 37e congrès confédéral (en 2019 à Deauville) avec la création d'un secrétariat national confédéral en charge de l'Égalité des chances, confié à Mireille Dispot.

La Confédération s'est pleinement investie dans le cadre de cette proposition de loi Rixain afin de faire bouger les lignes. D'une part en participant à différentes réunions bilatérales au ministère du Travail ainsi qu'aux réunions de concertation avec les partenaires sociaux. D'autre part en rédigeant plusieurs amendements à la proposition de loi.





UN NOUVEL ACCORD ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE CONCLU DANS LA BRANCHE DE L'ASSURANCE

Après deux ans d'une négociation marathon, un nouvel accord mixité-diversité-égalité professionnelle a été signé par la Fédération de l'Assurance CFE-CGC. Éclairages avec Carole Cano, vice-présidente du Syndicat national de l'assurance.



Dans les domaines relatifs à l'égalité professionnelle, cet accord entérine le fait que les dispositions écrites doivent s'appliquer dans toutes les entreprises de la branche. En effet, l'accord prévoit que les stipulations de la convention de branche prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

CONSULTATION DES SALARIÉS DE LA BRANCHE

Cet accord permet d'introduire des dispositions sur la lutte contre le harcèlement sexuel, les agissements et les violences sexistes au travail. Sur ces thèmes, un quiz ([consultable ici](#)) a été construit avec les organisations syndicales, puis adressé aux salariés de la branche pour leur permettre d'établir un autodiagnostic et de les sensibiliser sur ces sujets. Par ailleurs, les entreprises qui utilisent des algorithmes, dans des domaines tels que le recrutement, s'assurent que ceux-ci sont exempts de tout biais discriminatoires et stéréotypes.

Cet accord entérine également la poursuite des mesures salariales prises par les entreprises, et notamment les mesures de rattrapage salarial en cas d'écart non justifiés.

AMÉLIORER LA MIXITÉ DES MÉTIERS

L'accord contient par ailleurs des propositions d'actions pour améliorer la mixité des métiers. Les entreprises poursuivent leurs efforts, tant au niveau de la représentation des métiers, que du recrutement et des évolutions professionnelles, afin de tendre au rééquilibrage des effectifs féminins et masculins au sein des familles de métiers.

Il est prévu que les personnes chargées du recrutement reçoivent une formation « à la non-discrimination à l'embauche » lors de leur entrée en fonction, puis au moins une fois tous les cinq ans. Afin de favoriser l'accès à la formation, les entreprises prennent notamment en compte les contraintes liées à la vie familiale en proposant des dispositifs souples de mise en œuvre de la formation.

CARRIÈRE ET DE RÉMUNÉRATION : VIGILANCE SUR LES FACTEURS DE DISCRIMINATION

Les entreprises doivent être attentives à ce que les modalités d'organisation du travail des salariés, notamment l'aménagement des horaires ou les pratiques de management, ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination en termes de carrière et de rémunération.

Ainsi, pour atteindre cet objectif, les entreprises ne doivent pas hésiter à :

- Mettre en place des actions de sensibilisation veillant à l'information de l'ensemble des salariés.
- Accompagner les nouvelles formes d'organisation du travail.
- Porter une attention particulière aux situations personnelles que peuvent rencontrer certains salariés, susceptibles d'avoir des conséquences sur l'équilibre de leurs temps de vie et sur leur travail.

Concernant le congé paternité et d'accueil de l'enfant, les indemnités journalières de la Sécurité sociale sont complétées afin d'atteindre le salaire net mensuel du salarié ou de la salariée concernée. Enfin, l'accord stipule que les entreprises intègrent la question de la diversité, y compris l'égalité professionnelle, dans les formations managériales.



LE GROUPE ÉQUATIONS SUR TOUS LES FRONTS !

Dans le contexte de la pandémie et de ses nombreuses conséquences, en particulier dans le domaine du travail, le groupe ÉquationS, mis en place par la Confédération, s'était donné pour objectif d'en évaluer l'impact sur la situation particulière des femmes.

Sous la houlette d'Éric Freyburger, délégué national, les membres du groupe ÉquationS ont participé à la préparation d'une enquête totalement anonyme permettant de recueillir, auprès des structures CFE-CGC, les ressentis terrain pendant cette période inédite. Chaque président de fédération CFE-CGC a ainsi été invité à transmettre un questionnaire en ligne dans sa branche

Parallèlement, le groupe ÉquationS reste mobilisé au quotidien sur les moyens permettant de faire progresser le sujet de l'égalité professionnelle. La CFE-CGC est notamment force de propositions dans le cadre de la proposition de la loi Rixain visant à accélérer l'égalité économique et professionnelles.

Par ailleurs, le groupe ÉquationS s'organise également afin d'élaborer des fiches réflexes dédiées à la négociation collective sur l'égalité professionnelle, dans le but de fournir des outils pratico-pratiques aux négociateurs concernés.

CONTACTS

Mireille Dispot

Secrétaire nationale en charge
du secteur Égalité des chances
et Santé au travail
mireille.dispot@cfecgc.fr

Éric Freyburger

Délégué national
Formation et Égalité
professionnelle
eric.freyburger@cfecgc.fr

Anne-Michèle Chartier

Déléguée nationale
Santé au travail
anne-michele.chartier@cfecgc.fr

Christophe Roth

Délégué national
Santé au travail et Handicap
christophe.roth@cfecgc.fr

Service Emploi, Formation et Travail

Franck Boissart

Aurélie Célia

INDEX DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE : UN BILAN D'ÉTAPE CONTRASTÉ

70 % des entreprises d'au moins cinquante salariés avaient publié leur note obtenue à l'index de l'égalité professionnelle au 1er mars 2021, contre 59 % à la même date l'année dernière. La note moyenne obtenue est de 85/100, toutes entreprises confondues, soit une progression d'un point. Cependant, seules 2 % des entreprises ont recueilli la note maximale !

Deux indicateurs restent en vigilance :

- l'augmentation des salariées au retour de congés maternité, même s'il s'agit pourtant d'une obligation légale depuis 2006 ;
- le nombre de personne du sexe sous-représenté dans les dix plus hautes rémunérations, dont les résultats sont en net recul par rapport à l'an dernier.

Même si 11 entreprises ont été sanctionnées pour non publication de l'index, les premières sanctions liées à la persistance d'une note inférieure à 75 points ne pourront être prononcées par l'inspection du travail qu'à partir du 1^{er} mars 2022.



TEST, VACCINATION : QUE PEUT DEMANDER L'EMPLOYEUR À SES SALARIÉS ?

Alors que le déconfinement se poursuit et que la campagne de vaccination de la population contre le Covid bat son plein, les tests et les vaccins dans le cadre professionnel suscitent de nombreuses interrogations.

Le 1^{er} juin dernier, le pass sanitaire, délivré notamment en cas de test PCR négatif ou en cas de vaccination, est entré en vigueur : il devra être présenté pour tout accès à un événement rassemblant plus de 1 000 personnes (stades, festivals, parcs de loisirs, concerts, expositions...), et pourra faciliter les passages à certaines frontières. Par extension, on peut se poser la question des règles applicables dans le monde du travail. L'employeur a pour obligation de prendre les mesures nécessaires pour assurer la santé et la sécurité de ses salariés. À ce titre, peut-il s'assurer de l'état de santé d'un salarié (test Covid, vaccination) pour éviter des contaminations ?

LES TESTS PEUVENT ÊTRE PROPOSÉS MAIS NON IMPOSÉS AUX SALARIÉS

Le protocole national en entreprise (PNE) pour assurer la santé et la sécurité des salariés, et la circulaire interministérielle du 14 décembre 2020, répondent à cette question : en aucun cas, les salariés ne peuvent être obligés de réaliser de tels tests. En revanche, ces tests peuvent être proposés par l'employeur, sous conditions. Il est en effet précisé que certains publics doivent être prioritairement visés par les propositions de tests : ainsi en est-il des salariés symptomatiques, dont les symptômes sont apparus pendant leur présence en entreprise, ou asymptomatiques, lorsqu'ils sont cas contacts, identifiés isolément ou au sein d'un cluster. À titre subsidiaire, les personnes asymptomatiques peuvent se voir proposer un test lorsque les professionnels de santé l'estiment nécessaire. Ces tests peuvent être proposés mais en aucun cas imposés : le professionnel de santé doit recueillir l'accord libre et éclairé du salarié.

Par conséquent, un éventuel refus de se soumettre à un test de dépistage, quand bien même ce dépistage serait réalisé par l'employeur pour satisfaire à son obligation de santé/sécurité, ne peut empêcher un salarié de rejoindre son poste de travail. Par ailleurs, un refus ne peut donner lieu à sanction ou entraîner des conséquences financières pour le salarié.

PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES DE SANTÉ

En matière de protection des données de santé, l'employeur ne peut recenser les salariés qui acceptent de se faire tester. Plus généralement, il ne peut enregistrer de données personnelles relatives à leur état de santé. Enfin, le salarié qui se fait tester, que ce soit dans le cadre professionnel, ou dans un cadre personnel, peut choisir d'informer son employeur des résultats du test, mais il n'est en aucun cas tenu de le faire. En cas de test positif, c'est le personnel de santé qui oriente le salarié : rappel de la nécessité de s'isoler sans délai, et d'appliquer les consignes sanitaires.

S'agissant de la vaccination, le « questions-réponses du gouvernement sur la vaccination par les services de santé au travail » et le Code de la santé publique apportent des réponses. En principe, la vaccination n'est pas obligatoire. En effet, au niveau européen, l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme protège le droit à la vie privée et, par extension, le respect de l'intégrité physique et du principe de consentement aux soins. Par ailleurs, en France, la liberté personnelle et la liberté de conscience sont protégées par la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen.



Il existe néanmoins des exceptions prévues par le code de la santé publique, justifiées par un impératif de santé publique, qui impose notamment d'éradiquer certaines maladies, ou de freiner des circulations épidémiques. Ainsi, actuellement, onze vaccinations sont obligatoires pour l'ensemble de la population, et conditionnent l'accès de l'enfant à certains lieux collectifs (crèche, garderie, école).

HORS COVID, DES VACCINS OBLIGATOIRES POUR DES CATÉGORIES DE TRAVAILLEURS

Au niveau professionnel, certains vaccins sont obligatoires pour une catégorie de travailleurs, compte tenu du risque de contamination que constitue leur activité professionnelle. Par exemple, le personnel d'EHPAD, pour pouvoir travailler auprès des personnes âgées, doit être immunisé contre l'hépatite B, la diphtérie, le tétanos, la poliomyélite et la grippe. Dans ces situations, l'employeur est fondé à demander le justificatif du ou des vaccins en question.

Le caractère obligatoire ou simplement recommandé d'une vaccination professionnelle est défini par le ministère de la Santé, après avis de la Haute autorité de santé. S'agissant du Covid-19, aucune obligation vaccinale n'a, à ce jour, été annoncée, que ce soit pour l'ensemble de la population, ou pour des situations professionnelles qui exposeraient plus particulièrement à des contaminations (personnel soignant, salariés en contact avec du public...). L'employeur ne peut donc exiger que son salarié se fasse vacciner, ou qu'il soit couvert par une vaccination. La vaccination peut en revanche, comme les tests de dépistage, être proposée (et non imposée).

MOBILISATION DES SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL

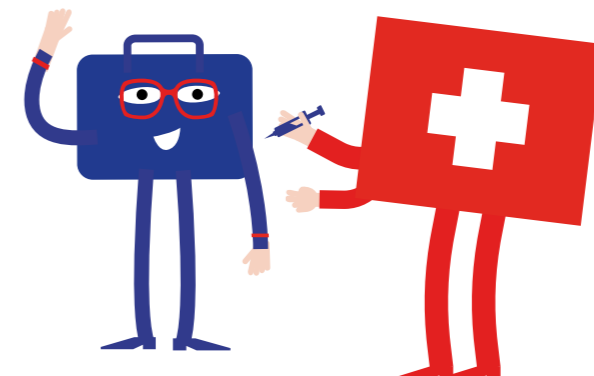
Les employeurs sont même encouragés à la faciliter, en informant leurs salariés, lorsque cela est possible, qu'ils peuvent être vaccinés par le service de santé au travail de l'entreprise. Si le salarié choisit de passer par son service de santé au travail, il doit par ailleurs être autorisé à s'absenter sur

ses heures de travail. Les employeurs sont également invités à autoriser les absences sur le temps de travail pour aller se faire vacciner auprès d'un centre de vaccination autre que le service de santé au travail.

Lorsque la vaccination est proposée, le salarié peut tout à fait la refuser. Cela ne doit emporter aucune conséquence (sanction disciplinaire, interdiction d'accès au poste, décision d'inaptitude). Un employeur qui refuserait à un salarié l'accès aux locaux de l'entreprise, et l'obligerait à télétravailler, au motif qu'il n'est pas vacciné, pourrait se voir attaqué pour discrimination.

Pour sécuriser le consentement du salarié, le médecin ou le personnel qui réalise la vaccination doit obtenir le consentement éclairé du salarié avant de vacciner, notamment par le biais d'un entretien préalable à la première injection. Enfin, tout comme pour les tests, l'employeur ne peut être destinataire d'aucune information sur le statut vaccinal du salarié, ni sur son acceptation ou son refus de la vaccination.

Les choses pourraient néanmoins évoluer. Lors de son déplacement dans le Lot le 3 juin dernier, le président de la République a en effet annoncé que la vaccination n'était pas obligatoire « à ce stade », précisant qu'« à un moment donné, si la science (...) dit qu'il faut atteindre 80-90 % (de taux de vaccination) pour avoir l'immunité (collective), on pourra peut-être se poser question ». Les règles seraient dès lors sûrement adaptées pour le monde du travail.





PROTECTION SOCIALE : TOUT SAVOIR SUR LE 1,5 % PRÉVOYANCE DES CADRES ET ASSIMILÉS

La CFE-CGC vient d'éditer, pour ses adhérents et ses militants, un mémo pratique sur le dispositif de prévoyance en faveur des cadres et assimilés cadres.

Depuis la fusion des régimes complémentaires Agirc-Arrco, la CFE-CGC milite pour pérenniser, en faveur des cadres et assimilés cadres, la cotisation dite 1,5 % prévoyance jusque-là prévue par la convention Agirc. Mais de quoi s'agit-il, et qu'en est-il aujourd'hui ? Pour répondre à vos interrogations et vous guider dans vos négociations, la CFE-CGC vient d'éditer un mémo pratique (consultable et téléchargeable sur les sites Internet et Intranet CFE-CGC), complémentaire du précédent guide du négociateur d'entreprise sur la complémentaire santé et la prévoyance lourde, également disponible sur l'Intranet confédéral.

QU'EST-CE QUE C'EST ?

Le 1,5 % est une cotisation obligatoire à la charge de l'employeur pour ses personnels cadres et assimilés qui s'élève à 1,5 % de leur salaire pris en compte jusqu'au plafond annuel de la Sécurité sociale. Versée à un organisme assureur, cette contribution permet de financer certains de vos droits dans le cadre du régime de prévoyance de branche ou d'entreprise, qu'il s'agisse de prestations complémentaires en cas d'arrêt de travail ou en cas de décès pour vos ayants-droits. C'est avant tout la garantie d'une participation minimale de votre employeur qu'il est important de connaître pour la préserver dans le cadre des négociations.

LE TRAVAIL DE LA CFE-CGC EN FAVEUR D'UN SOCLE DE GARANTIES PRÉVOYANCE LOURDE

Compte tenu de l'évolution du contexte socio-économique, la CFE-CGC avait fait réaliser en 2018 un premier audit pour mesurer l'utilisation dans les branches du 1,5 % prévoyance. Pour aller plus loin et orienter cette cotisation au mieux vers les besoins actuels de couverture des

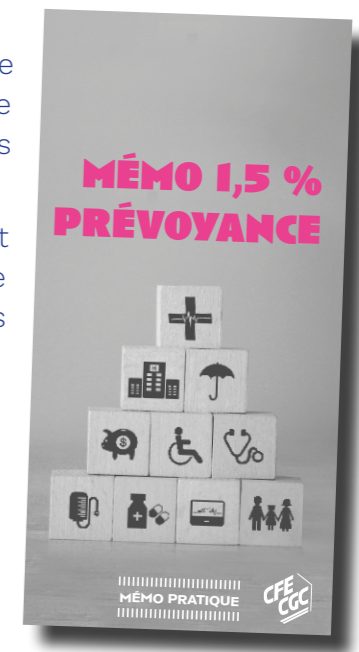
salariés cadres et assimilés, la CFE-CGC a engagé une réflexion sur la détermination d'un « socle de garanties prévoyance lourde » financé par ce dispositif. L'enjeu était d'assortir la cotisation minimale obligatoire de prestations minimales définies.

Le principe de ce socle de garanties a été adopté par le comité directeur confédéral. Il a vocation à couvrir trois risques identifiés comme insuffisamment couverts pour permettre au salarié cadre, assimilé-cadre, ou à ses ayants droit, d'y faire face le cas échéant.

Les trois risques sont :

- **Le risque décès**, en prévoyant pour les ayants droit un capital en fonction du salaire total et non du salaire plafonné, ainsi qu'une rente temporaire pour le conjoint survivant et pour les enfants encore à charge.
- **Le risque arrêt de travail**, pour prolonger l'indemnisation au-delà de la prise en charge par la Sécurité sociale et par l'employeur (obligation de maintien de salaire pendant une période variant selon l'ancienneté) et ainsi pallier, dans la durée, l'impact financier considérable de l'incapacité temporaire de travail ou de l'invalidité.
- **Le risque dépendance**, via un capital versé au proche dépendant ou une allocation favorisant la prise de congés sans solde, considérant les difficultés que les aidants salariés doivent surmonter.

Toute la présentation de cet acquis pour les cadres et assimilés et des garanties que la CFE-CGC propose de privilégier dans le cadre de vos négociations figurent dans le mémo pratique. Bonne lecture !





CONVENTION DE L'OIT SUR LES VIOLENCES ET LE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL : LA FRANCE DOIT FAIRE ÉVOLUER SES RÈGLES

**Si la convention constitue une avancée historique, la France doit se montrer à la hauteur et
procéder à des évolutions législatives.**

En ce sens, la CFE-CGC a transmis plusieurs propositions au ministère du Travail.

Juin 2021 sonne non seulement l'ouverture de la 109^e conférence internationale du travail, organisée jusqu'au 19 juin et réunissant (en virtuel) les représentants des gouvernements, des travailleurs et des employeurs des 187 États membres de l'Organisation internationale du travail (OIT), mais aussi l'anniversaire de la convention n°190 relative à l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, adoptée par l'OIT en 2019.

La CFE-CGC, présente aux négociations de cette convention, n'avait pas manqué de saluer cette adoption, soulignant la définition large et inclusive de la violence et du harcèlement au travail qu'offrait ce nouveau texte, et l'occasion qui s'offrait à la France de revoir son corpus législatif en conséquence. Deux ans plus tard, le processus de ratification par la France semble désormais, enfin, s'engager.

UNE POSITION GOUVERNEMENTALE MINIMALISTE

Néanmoins, dans un courrier reçu début juin et faisant suite à une « étude d'impact » communiquée aux partenaires sociaux, le gouvernement a annoncé ne pas vouloir faire évoluer le droit français sur le sujet des violences et du harcèlement au travail. Pour la CFE-CGC, cela n'est pas justifié : la convention de l'OIT implique des évolutions du droit français sur certains points. Et quand bien même le droit français serait conforme à la convention, l'importance du sujet et les problématiques réelles mises en lumière méritent une attention politique particulière, et une ouverture à des évolutions législatives.

Le droit interne énonce en effet des principes mais explore insuffisamment le volet opérationnel. La mise en musique de ces sujets constitue l'exercice le plus difficile de la partition, surtout dans le contexte d'évolution des responsabilités, notamment celles des populations de l'encadrement, placées dans une position de plus en plus complexe et duale : faire face à des charges de travail exponentielles sans moyens supplémentaires, tout en assurant une ligne hiérarchique adaptée.

LES PROPOSITIONS DE LA CFE-CGC

Pour la CFE-CGC, la convention n°190 de l'OIT constitue une avancée historique dans la lutte pour l'éradication du harcèlement et des violences au travail. La France doit donc se montrer à la hauteur de cet événement et faire preuve d'ambition pour lui donner son plein effet.

En ce sens, la CFE-CGC a communiqué les cinq propositions suivantes au ministère du Travail :

- **Former les managers**

Les managers se caractérisent par un positionnement très particulier dans l'entreprise par rapport à l'employeur. Ils doivent notamment être en capacité de prévenir les situations problématiques, de les déceler, et d'accompagner, le cas échéant, un salarié victime de harcèlement. C'est pourquoi il est essentiel de les former sur ces sujets et de leur dégager du temps pour réaliser cette formation.



- **Adapter la définition du harcèlement**

Dans l'objectif d'une meilleure protection des travailleurs, et de conformité de la loi Française par rapport à la convention 190, il conviendrait de faire évoluer les définitions pour que, dès la première occurrence, le harcèlement ou la violence puissent être caractérisés et faire l'objet de sanction.

- **Faire du harcèlement et des violences un sujet à part de la négociation obligatoire en entreprise**

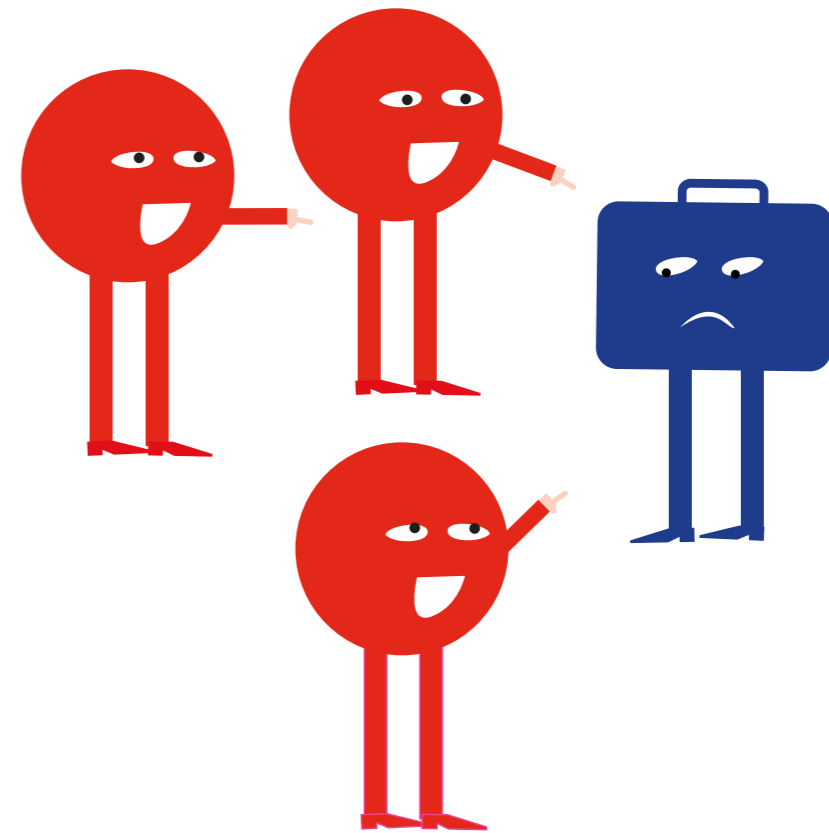
Afin que le sujet soit régulièrement abordé par les partenaires sociaux dans les entreprises, et que des moyens de prévention et d'accompagnement soient mis en œuvre, la thématique des violences et du harcèlement doit être abordée lors des négociations en entreprise. La CFE-CGC demande donc à ce qu'une négociation obligatoire spécifique soit prévue sur le sujet.

- **Élargir les missions des référents harcèlement sexuel, et leur donner les moyens d'agir**

Depuis le 1er janvier 2019, les comités sociaux et économiques (CSE) doivent désigner un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Pour la CFE-CGC, la mission de ce référent doit être élargie à la lutte contre le harcèlement (moral et sexuel) et les violences au travail. Par ailleurs, aucun moyen n'a été donné à ces référent pour remplir leurs missions. La CFE-CGC demande que ces salariés bénéficient d'une formation sur les violences d'une durée minimale de 4 jours à la prise de fonction, distincte de la formation santé des membres du CSE. Ces référents doivent également bénéficier d'un crédit d'heures spécifique à leur mission.

- **Inciter les entreprises à la vigilance**

Enfin, conformément à la loi du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et entreprises donneuses d'ordre, la loi doit évoluer et rendre obligatoire la prévention des risques de violences et de harcèlement sexuel dans toute la chaîne d'approvisionnement des entreprises françaises.



CONTACTS

Mireille Dispot
Secrétaire nationale en charge du secteur Égalité des chances et Santé au travail
mireille.dispot@cfecgc.fr

Anne-Michèle Chartier
Déléguée nationale Santé au travail
anne-michele.chartier@cfecgc.fr

Christophe Roth
Délégué national Santé au travail et Handicap
christophe.roth@cfecgc.fr

Service Protection sociale
Anne Bernard
Emérance Haushalter
Leslie Robillard



PROJET DE LOI CLIMAT ET RÉSILIENCE : LA CFE-CGC MOBILISÉE

Fortement impliquée sur toutes les questions de RSE, de développement durable et de transition écologique, la CFE-CGC participe activement au débat public autour du projet de loi actuellement examiné au Parlement.

La lutte contre le dérèglement climatique est un enjeu majeur. Elle suscite un bouleversement de nos modes de vie mais est inévitable pour rendre notre société plus résiliente face à ce risque. Bien que les citoyens prennent conscience du risque climatique, les politiques publiques environnementales mises en place ne sont pas toujours acceptées par la population. L'exemple le plus parlant est celui des gilets jaunes, un mouvement qui a émergé suite à l'annonce de la hausse de la taxe carbone (du prix des carburants), sans que des mesures d'accompagnement ne soient instaurées pour les citoyens n'ayant pas d'autres alternatives à la voiture thermique.

GILETS JAUNES ET CONVENTION CITOYENNE POUR LE CLIMAT

Les manifestations qui suivirent ont contraint le gouvernement à engager un grand débat national et à créer la Convention citoyenne pour le climat (CCC). Sa mission : élaborer des propositions de politiques publiques acceptables pour la population et convergentes avec les objectifs climatiques, notamment atteindre une baisse d'au moins 40 % des émissions de gaz à effets de serre (GES) d'ici 2030 (par rapport à 1990).

Organisé en 5 grandes thématiques (consommer ; produire et travailler ; se déplacer ; se loger et se nourrir), le projet de loi (PL) portant « lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets », appelé aussi projet de loi « climat et résilience », traduit

une partie des propositions de la CCC. Le PL, déjà examiné en première lecture à l'Assemblée nationale, est examiné au Sénat depuis le 4 mai dernier. La loi devrait être promulguée avant la fin de l'année.

LA CFE-CGC DÉFEND UNE APPROCHE GLOBALE DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

La CFE-CGC, de longue date impliquée dans les questions de développement durable, défend une approche globale de la transition écologique. Elle est la première et la seule organisation syndicale française à avoir adhéré au Global Compact en 2018. Dans ce cadre, elle œuvre en faveur des objectifs de développement durable (ODD) pour lesquels elle a réitéré son engagement à travers la publication, en 2020, de sa COE (communication sur l'engagement ; consultable ici).

Fort de sa connaissance des enjeux auxquels font face les entreprises, la CFE-CGC propose des solutions adaptées à des problématiques sectorielles et/ou de territoire. Elle s'est exprimée sur le projet de loi dès le 26 janvier 2021 au Conseil national de la transition écologique (CNTE), auprès de la ministre de la Transition écologique, Barbara Pompili. La CFE-CGC est très attentive aux travaux menés par le Parlement et participe activement au débat public. Elle a été régulièrement auditionnée au Parlement, exprimant son avis global et plus spécifique sur l'article 16 de la loi.



CSE : MIEUX PRENDRE EN COMPTE LES ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX

Pour rappel, l'article 16 imposait au comité social et économique (CSE) de prendre en compte la transition écologique au sein des consultations auxquels il devra répondre. Pour la CFE-CGC, cette prise en compte des enjeux environnementaux au sein des CSE est un progrès mais c'est insuffisant. La transition écologique ne peut se limiter à un seul secteur d'activité et doit être déclinée sur l'ensemble du territoire¹. Elle devrait être pleinement intégrée dans les modèles d'affaires des entreprises. Cela passe par la prise en compte de son impact environnemental et par l'internalisation de son impact sur la société dans son ensemble. Une stratégie RSE cohérente avec les objectifs nationaux et européens ne peut qu'être coconstruite avec les parties prenantes de l'entreprise, en particulier les salariés et leurs représentants.

La CFE-CGC œuvre donc pour une meilleure inclusion des parties prenantes au développement durable dans l'entreprise. Cela nécessite une appropriation de ces sujets par les CSE et une plus forte implication de leur part. Néanmoins, afin d'offrir une réelle possibilité d'action aux salariés et aux élus, la loi doit accorder des moyens suffisants aux CSE, condition sine qua non pour qu'ils puissent réellement participer aux travaux de prise en compte des effets de l'activité de l'entreprise sur la société et l'environnement.

Dans cet esprit, la CFE-CGC milite en faveur de la création d'une commission environnement au sein des CSE. Celle-ci pourrait travailler en liaison avec les commissions égalité professionnelle, diversité, gestion prévisionnelle des emplois, quand celles-ci existent. La CFE-CGC souhaiterait que cette commission environnement ait un caractère obligatoire et que cette notion soit précisée dans le texte de loi. Enfin, la commission environnement

¹ Les secteurs d'activité étant interdépendants, il convient de les inscrire, de manière simultanée, dans la transition écologique. Par exemple, de nombreuses publications ont démontré que pour verdir le secteur des transports, il fallait que le secteur de l'énergie soit décarboné. C'est dans cette logique que la CFE-CGC propose d'adopter une stratégie de décarbonation globale des secteurs d'activité.

devra être dotée de moyens adéquats (financiers, heures de délégations, formations, expertises et audits) afin de répondre aux enjeux de transition écologiques auxquels l'entreprise fait face.

DEUX AMENDEMENTS CFE-CGC RETENUS PAR L'ASSEMBLÉE NATIONALE

Constructive, la CFE-CGC a proposé plusieurs amendements qui ont été repris et déposés par de nombreux parlementaires, lesquels ont aussi repris la plupart de nos recommandations basées sur l'expérience des militants CFE-CGC investis sur les sujets environnementaux dans leurs entreprises. Les amendements (exposés ici de manière synthétique) sont les suivants :

- intégrer une procédure de consultation spécifique sur les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise ;
- créer une commission environnement obligatoire du CSE dotée d'un budget propre ;
- attribuer des heures de délégation supplémentaires aux membres de la commission environnement du CSE ;
- autoriser le recours, par le CSE, à une expertise spécifique financée par l'employeur ;
- faire bénéficier les membres du CSE d'une formation spécifique dédiée aux questions environnementales.

Deux amendements (la formation des élus et le recours à une expertise par le CSE) ont été retenus lors de la première lecture à l'Assemblée nationale. Cependant, la CFE-CGC reste convaincue qu'il est impératif de compléter la loi avec l'ensemble des amendements présentés afin que les stratégies RSE des entreprises soient bâties sur les fondations d'un dialogue social constructif. La CFE-CGC restera attentive à l'avancement des travaux parlementaires, sachant que le projet de loi devrait être adopté en septembre prochain.



Les droits de l'homme au cœur de la stratégie climatique

Le dérèglement climatique est un enjeu planétaire qui menace l'ensemble de l'humanité et en particulier les populations les plus vulnérables. Pour la CFE-CGC, les droits de l'homme doivent être placés au cœur de la stratégie climatique. Le secteur confédéral Nouvelle offre de service-RSE-Développement durable a ainsi contribué à l'émission de l'avis de la Commission nationale consultative des droits de l'homme (CNCDH) voté en assemblée plénière le 27 mai 2021, un avis issu du groupe de travail « Urgence climatique et droits de l'homme ».

Parmi les 31 recommandations formulées à l'attention des pouvoirs publics, la CFE-CGC soutient particulièrement les propositions suivantes :

- renforcer le rôle de la société civile et des organisations syndicales ;
- accroître la protection des défenseurs des droits de l'homme, y compris ceux travaillant dans le domaine de l'environnement et du changement climatique ;
- prendre en compte, de façon spécifique, les personnes les plus exposées au changement climatique et vivant dans l'extrême pauvreté, les peuples autochtones et les peuples insulaires.

CONTACTS

Madeleine Gilbert

Secrétaire nationale Nouvelle offre syndicale, RSE, Développement durable
madeleine.gilbert@cfecgc.fr

François Moreux

Délégué national
francois.moreux@cfecgc.fr

Service Économie

Dalia Amara
Anne Bernard



TÉLÉTRAVAIL

“ CSE,
engagez

un diagnostic
pour négocier
un télétravail
de qualité

”



FOCUS



RSE, DÉVELOPPEMENT DURABLE : LA CFE-CGC ACCÉLÈRE

Lors d'un webinaire organisé le 27 mai, la Confédération a donné un coup de projecteur sur ses dossiers de responsabilité sociale et environnementale.

Global Compact, « ODD » (objectifs de développement durable), Comité 21 et autres Projet de loi Climat et Résilience : la responsabilité sociale et environnementale a ses cénacles, son calendrier (national voire planétaire) et son vocabulaire (jadis réservé aux initiés). Encore que ces « initiés » soient de plus en plus nombreux : 700 inscrits au webinaire que vient d'organiser la CFE-CGC sur le thème « Comment renforcer ses actions pour participer à la réussite de la transition écologique ? », 200 participants effectifs en ligne. Et que les thèmes, jadis mineurs, soient devenus majeurs dans l'espace public. Sans que cela constitue une nouveauté pour la CFE-CGC.

Comme l'a rappelé dans son discours d'introduction aux débats Madeleine Gilbert (photo ci-dessus), secrétaire nationale CFE-CGC en charge du secteur Nouvelle offre syndicale, Développement durable et RSE, « *intégrer la RSE et le développement durable dans le champ du dialogue social, de la négociation et de la gouvernance était déjà LE slogan de la CFE-CGC en 2013.* » Elle a aussi parlé de « *combat historique* » pour qualifier le fait que la protection de l'environnement et la protection sociale des salariés « *relèvent désormais autant l'une que l'autre du socle fondamental de l'action syndicale* ».

À ses côtés, François Moreux, délégué national CFE-CGC RSE-Développement Durable, et les deux autres co-organisateurs, Mathilde Despax, présidente du Gate 17 (cabinet de conseil aux représentants du personnel dédié aux prérogatives environnementales) et Timothée Quellard, co-fondateur d'Ekodev (cabinet de conseil en développement durable), ont piloté des interventions sur les aspects juridiques et techniques de la RSE au sein du dialogue social d'entreprise. Avec, en complément, les témoignages de deux militants CFE-CGC engagés : Magaly Frey, élue au CSE de Capgemini, et Nicolas Eono, délégué syndical chez Orange Business Services.

Si le public était largement composé d'adhérents et de militants, il comprenait aussi nombre de responsables RH et de dirigeants d'entreprise, la RSE étant devenue un actif stratégique des sociétés notamment pour le recrutement des jeunes diplômés, sourcilleux sur le respect de ces questions. Plusieurs militants ont d'ailleurs contacté ensuite les organisateurs du webinaire pour savoir comment intégrer le « réseau RSE » mis en place par la Confédération et composé d'une quarantaine d'ambassadeurs sur le terrain.

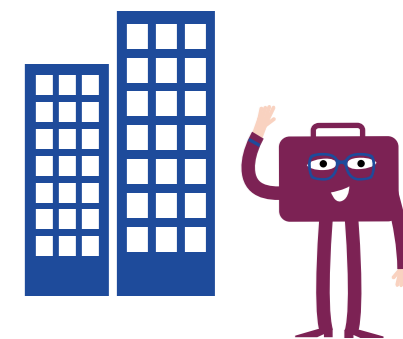
« *C'est la preuve qu'il y a un écho et que ce mode de sensibilisation rapide par internet répond à une demande* », se félicite Madeleine Gilbert. En l'occurrence, les candidats se verront proposer les deux formations RSE et développement durable disponibles dans le catalogue du centre de formation syndicale (CFS) de la CFE-CGC. « *Il est indispensable que nos militant montent en compétences, tout comme il doit y avoir des commissions RSE obligatoires dans les comités sociaux et économiques (CSE)* », argumente Madeleine Gilbert.

Au chapitre des actions politiques et des projets, la CFE-CGC a accompli un gros travail de conviction auprès des sénateurs et des députés dans le cadre du Projet de loi Climat et Résilience. Elle a porté plusieurs amendements qui ont été repris dans la partie de la loi concernant les prérogatives dévolues aux CSE. Pour muscler les outils de l'action RSE, la charte développement durable de la Confédération va être remise à jour d'ici septembre. Un guide intitulé « Comment et pourquoi créer une commission environnement au sein du CSE ? » sera également édité dans les prochains mois. Entre autres initiatives à suivre.

« Il est indispensable que nos militant montent en compétences sur la RSE »



TENDANCES



CONFLITS DE VALEURS AU TRAVAIL : LA PANDÉMIE

Six actifs sur dix signalent être exposés à des conflits de valeurs dans leur travail : tel est le résultat d'une étude de la Dares (ministère du Travail). Parmi les principales situations identifiées, la plus fréquente concerne les personnes qui vivent des conflits éthiques, car ils doivent faire des choses qu'ils désapprouvent, même s'ils ont par ailleurs les moyens de bien faire leur travail. Cette situation concerne 18 % des actifs.

D'autres, en proportion moitié moindre, doivent faire un travail qu'ils jugent en grande partie inutile, estiment manquer de moyens pour bien faire leur travail tout en se sentant malgré tout fiers du résultat, ressentent une absence de fierté de leur travail même s'il est bien fait, voire cumulent plusieurs conflits de valeur à la fois.

Parmi les 18 % confrontés à des conflits éthiques, 92 % sont amenés à faire des choses qu'ils désapprouvent, 66 % prennent des risques pour leur santé physique et mentale et 63 % doivent mentir à des clients, des patients, des usagers. En outre, 51 % doivent faire des choses « inutiles ou dégradantes ». En revanche, ils ont en général les moyens de faire correctement leur travail, par exemple avec des programmes informatiques bien adaptés, un matériel ad hoc ou la possibilité de coopérer.

L'étude montre un lien entre ces conflits de valeur et la santé physique et mentale des intéressés. Les personnes faisant partie du groupe ayant un « travail qui manque de sens et de qualité » sont ainsi quatre fois plus nombreuses (16 %) à présenter un symptôme dépressif que celles « peu ou pas exposées » aux conflits de valeurs (4 %).

Autre exemple : le risque de déclarer des troubles du sommeil est 1,4 fois plus élevé pour un actif qui a un « travail qui manque de sens et de qualité » que pour un individu peu ou pas exposé à ce type de souci.



« Conflits de valeurs au travail : qui est concerné et quels liens avec la santé ? »
(Dares Analyses, n°27, mai 2021).

UN CADRE SUR DEUX ENVISAGE DE QUITTER SON POSTE

Après plus d'un an ponctué par de multiples confinements et des mesures sanitaires contraignantes, les cadres se montrent globalement satisfaits de la façon dont leur entreprise a géré la situation (77 %). C'est l'un des enseignements immédiats d'une étude de Cadremploi, le site de recrutement dédié aux cadres, fondé en 1991 et aujourd'hui rattaché au Figaro.

Pour autant, si les cadres affichent un niveau de satisfaction plutôt élevé, la gestion de crise semble avoir laissé quelques traces. Ils sont nombreux à lui imputer un impact négatif sur leur confiance envers leurs supérieurs hiérarchiques (50 %), sur leur motivation (46 %) ainsi que sur leurs relations avec leur manager (40 %).

C'est donc sans surprise que les cadres expriment des souhaits de mobilité assez élevés : si 55 % des répondants souhaitent rester dans leur entreprise, 45 % envisagent d'en partir. À tout le moins attendent-ils un certain nombre d'évolutions, comme la prise en compte de leur « bien-être » (que 70 % jugent « prioritaire ») ou « l'importance accordée au sens donné à l'activité » (57 %).

Près de 80 % des interrogés projettent de devenir plus exigeants à l'égard de leur employeur, principalement sur le maintien de l'équilibre vie pro-vie perso (68 %) et donc logiquement sur la possibilité de pratiquer le travail à distance (64 %).

Concernant la suite de leur activité professionnelle, les cadres sont 75 % à penser que le monde de l'entreprise va fondamentalement changer après la crise sanitaire. Ils estiment qu'il y aura du changement concernant les lieux (65 %), les modes (62 %) et l'organisation du travail (62 %). À titre d'exemple, 59 % des sondés pensent que la généralisation du télétravail va perdurer même après la crise sanitaire et que la question de son efficacité ne se pose plus.



Questionnaire en ligne auprès des bases opt-in Cadremploi du 7 au 9 mai 2021 – 1 343 répondants.



BULLES TWITTER



CFE-CGC @CFECGC 27 MAI 2021

La @cfecgc préconise un retour au travail en présentiel progressif et négocié localement pour être le mieux adapté. La bienveillance doit être au rendez-vous de cette reprise.

@GerardMardine → <https://urlz.fr/fOwR>



CFE-CGC @CFE-CGC - 3 JUIN 2021

Les promoteurs de la fumeuse réforme des #retraites refont surface avec cet argument massue: « Nous n'avons pas fait assez de pédagogie. » Comme si après avoir tenté de nous vendre un parachute pour faire voler un avion, notre incrédulité valait incompréhension. Triste.



CFE-CGC @CFE-CGC - 1^{ER} JUIN 2021

A un mois de la date butoir, seuls 31 % des salariés ont transféré leur DIF sur leur CPF. Et vous ? C'est fait ? Ne laissez pas filer cette somme dédiée à la formation pouvant aller jusqu'à 1 800 euros. Vous avez jusqu'au 30 juin.



CFE-CGC @CFECGC 9 JUIN 2021

-Témoignage- Les dessous de 10 mois de négociations pour la reprise de l'usine Jacob Delafon par Kramer. L'histoire d'une incroyable mobilisation syndicale et militante, celle de la CFE-CGC, qui a pesé de tout son poids pour trouver une issue favorable.
→ <https://urlz.fr/fRgi>

CONTACTS

Mathieu Bahuet
mathieu.bahuet@cfecgc.fr

Valérie Bouret
valerie.bouret@cfecgc.fr


Stéphanie Dubreucq
stephanie.dubreucq@cfecgc.fr

Gilles Lockhart
gilles.lockhart@cfecgc.fr



www.cfecgc.org

@CFECGC #cfecgc



Vivons solidaires, protégeons chacun

Macif Solidarité
Coups Durs
est là pour
vous aider

MACIF
SOLIDARITÉ
coups durs

Un service d'accompagnement à distance offert aux sociétaires Macif, proposant un soutien et des conseils lors de difficultés financières ou familiales.

[Je découvre](#)



Crédit photo : Willie B. Thomas / Getty Images.

Le service Solidarité Coups Durs proposé par la Macif est mis en œuvre par DOMPLUS, SAS au capital de 786560 euros, RCS Grenoble 431693 027, siège social : 3 rue Roland Garros 38320 Eybens. Ce service est réservé aux sociétaires de la Macif, personnes physiques.

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 : 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort.