



LE BULLETIN CONFÉDÉRAL



SOMMAIRE

P. 3 EN BREF

P. 4 L'INFO MILITANTE - SOMMET SOCIAL : LA CFE-CGC A FAIT PASSER SES MESSAGES À L'ÉLYSÉE

P. 6 CRISE SANITAIRE ET ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE : L'ENQUÊTE DE LA CFE-CGC

P. 8 ADP : LA CFE-CGC SIGNE UN ACCORD DE FIN DE GRÈVE

P. 9 RENAULT : UN ACCORD TÉLÉTRAVAIL RÉACTUALISÉ

P. 11 HANDICAP : LA CFE-CGC DÉPLORE LE PASSAGE EN FORCE SUR L'AAH

P. 12 ENTRETIEN - RAPHAËLLE BERTHOLON : « LES SALARIÉS NE DOIVENT PAS ÊTRE LA VARIABLE D'AJUSTEMENT FACE À LA CRISE »

P. 14 REGARDS ÉCONOMIQUES

P. 18 REGARDS EUROPE ET INTERNATIONAL

P. 26 FOCUS - ALLONGEMENT DU CONGÉ DE PATERNITÉ : L'ESSENTIEL À SAVOIR

P. 28 TENDANCES

P. 29 BULLES TWITTER





Assurance chômage : la réforme suspendue par le Conseil d'État

Dans une décision rendue le 22 juin, le Conseil d'État a suspendu la réforme gouvernementale de l'assurance chômage qui devait entrer en vigueur au 1^{er} juillet avec de nouvelles règles de calcul du montant de l'allocation. La plus haute juridiction administrative française a donné raison aux organisations syndicales, dont la CFE-CGC, qui avaient déposé un recours demandant notamment le retrait du nouveau calcul du salaire journalier de référence (SJR). Sur le fond, les recours seront jugés dans quelques mois par le Conseil d'État. « L'absence de concertation ne pouvait que mener à un échec, a indiqué la CFE-CGC dans un communiqué ([à consulter ici](#)). Le gouvernement a voulu passer en force, au mépris de tous les avertissements. La CFE-CGC appelle à une vraie concertation, la seule façon de trouver l'apaisement dans ce dossier à fort impact social. »

Santé au travail : la CFE-CGC veut une amélioration du texte législatif

Alors que le Sénat a adopté, le 6 juillet, la « proposition de loi pour renforcer la prévention de la santé au travail », la CFE-CGC salue ([voir ici le communiqué](#)) certaines avancées, dont la mention de la QVCT (qualité de vie et des conditions de travail), mais déplore que le texte perde de vue la notion de prévention de la santé et de la sécurité des salariés exprimée dans l'accord national interprofessionnel (ANI) signé en janvier 2021 par les partenaires sociaux.

Fiscalité : accord à l'OCDE pour un impôt mondial sur les sociétés

L'Organisation de coopération et de développement économiques a annoncé, le 1^{er} juillet, que 130 pays étaient parvenus à un accord en faveur d'une réforme de la taxation des multinationales, prévoyant notamment un impôt minimum sur les bénéficiaires « d'au moins 15 % ». La déclaration commune, basée sur l'accord conclu au G7 début juin, prévoit aussi de répartir de manière « plus équitable » les bénéficiaires entre les pays où sont installés les sièges des entreprises et ceux où elles réalisent effectivement leur activité, même sans présence physique. La mise en œuvre effective pourrait intervenir en 2023, précise l'OCDE.

Tout savoir sur le 1,5 % prévoyance avec le mémo CFE-CGC !

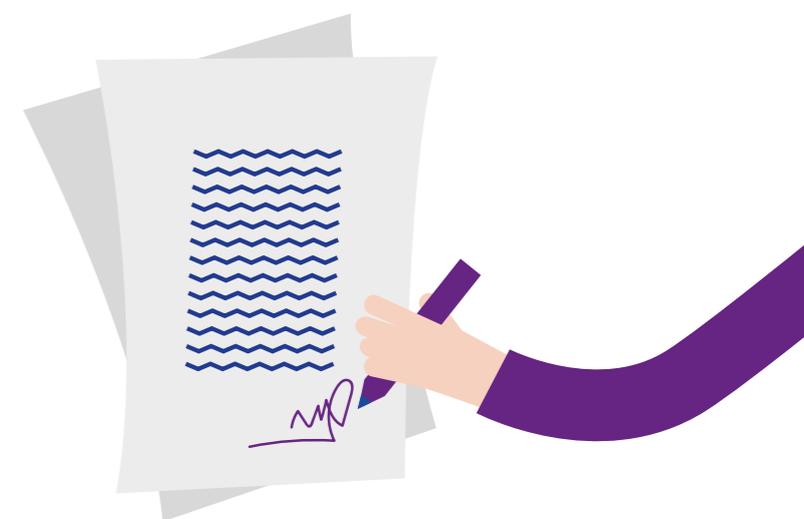
En matière de prévoyance, la cotisation de 1,5 % tranche 1, à la charge de l'employeur, garantit les risques lourds auxquels les cadres et assimilés peuvent être confrontés durant leur activité professionnelle : invalidité ou incapacité de travail, voire décès. Dédié aux adhérents, aux militants et aux négociateurs de branche ou d'entreprise, le mémo pratique CFE-CGC ([consultable et téléchargeable ici](#)) vous permettra d'avoir toutes les informations utiles sur le dispositif.

Erratum – Un nouveau groupe CFE-CGC au CESE

Une imprécision s'est glissée dans la brève « Thierry Beudet élu nouveau président du CESE » en page 3 du Bulletin confédéral n°89 de juin. C'est en effet Véronique Biarnaix-Roche (cadre chez Rio Tinto France) qui préside le nouveau groupe CFE-CGC du Conseil économique, social et environnemental, par ailleurs composé de Valérie Gayte (secrétaire générale de la Fédération Agroalimentaire), Fabrice Nicoud (secrétaire national de la Fédération Métallurgie) et Djamel Souami (président de l'UDAP).

LE CHIFFRE

76 650



Le nombre d'accords d'entreprise signés en 2020 (- 7 % par rapport à 2019) selon le bilan annuel de la négociation collective présenté par la direction générale du travail (DGT). L'épargne salariale demeure le premier thème (44,6 % des accords) devant le temps de travail (24 %), les salaires et primes (20 %), et l'égalité professionnelle (6 %).

Au niveau des branches professionnelles, 950 accords ont été conclus l'an passé (- 23 % vs 2019). Les salaires restent le thème le plus abordé (279 accords), devant la formation professionnelle et l'apprentissage (180), et l'égalité professionnelle (174).



L'INFO MILITANTE



SOMMET SOCIAL : LA CFE-CGC A FAIT PASSER SES MESSAGES À L'ÉLYSÉE

**Reçu par le président de la République le 6 juillet,
François Hommeril a exposé les points de vue de la CFE-CGC.**

Tout en sachant que l'écoute des partenaires sociaux n'est pas le point fort des gouvernants actuels.

« Une ambiance de bienséance par rapport au lieu et à l'invitation faite par le président de la République aux partenaires sociaux » : c'est en ces mots que François Hommeril, président de la CFE-CGC, qualifie l'atmosphère de la « réunion d'écoute » qui s'est tenue à l'Élysée, le mardi 6 juillet. Côté gouvernemental, étaient présents autour d'Emmanuel Macron le Premier ministre Jean Castex, le ministre de l'Économie et des Finances Bruno Le Maire, la ministre du Travail Élisabeth Borne ainsi que les principaux conseillers sociaux et directeurs de cabinet. Du côté des partenaires sociaux, étaient conviés les leaders des cinq organisations syndicales représentatives de salariés et les trois organisations patronales représentatives.

Le déroulement de la séance est assez hiératique. Le président de la République prononce une allocution liminaire qui est complétée par un mot du Premier ministre, après quoi les invités s'expriment lors d'un tour de table, le tout suivi par une conclusion du président. Il n'y a pas d'interaction ni de débat. Chacun déroule ce qu'il a préparé.

PAS D'ANNONCE SUR LES RETRAITES

Pour la petite histoire, c'est un texto envoyé la veille aux leaders syndicaux et patronaux qui précisait l'ordre du jour avec, au menu, l'examen de la situation économique et les mesures de relance à prendre dans un contexte de suppression progressive du dispositif de chômage partiel. Emmanuel Macron a fait un long topo sur la vaccination et sur les menaces représentés par le variant Delta de l'épidémie de coronavirus. Dans la partie économique de son propos, il a mentionné la réforme des retraites en disant en substance qu'il fallait la faire, qu'il ne serait « pas responsable » de ne pas la faire, mais qu'il ne fallait pas la conduire comme prévu avant la crise sanitaire. Pas d'autre annonce ni de calendrier pour cette réforme.

Concernant les positions défendues par François Hommeril pour la CFE-CGC, elles peuvent être résumées par les thèmes ci-dessous.

VACCINATION OBLIGATOIRE

Le président de la CFE-CGC a rappelé que, depuis le début de la crise, son organisation s'était abstenue de critiquer l'action gouvernementale en matière sanitaire et qu'elle n'entendait pas changer de ligne. Quand le pays s'est engagé dans une campagne de vaccination massive, la CFE-CGC a apporté toute sa connaissance terrain des entreprises afin de favoriser les opérations.

CHÔMAGE PARTIEL

La CFE-CGC a soutenu « la décision politique forte » de miser massivement sur le chômage partiel. Elle estime qu'il faudra, le moment venu, procéder à « un audit des sommes engagées » dont, a rappelé François Hommeril, « un tiers provient de l'Unedic et donc des cotisations sur les salaires ». Le président confédéral a redit son étonnement quant au fait que des multinationales ayant touché de l'argent du chômage partiel versent néanmoins des dividendes à leurs actionnaires...

PLANS DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI

François Hommeril a réitéré les inquiétudes de la CFE-CGC sur les PSE en cours et sur le fait que les leçons de la crise et les engagements politiques de travailler sur les relocalisations ne soient pas suivis d'effet : « Il y a toujours des entreprises qui ferment alors que nous considérons qu'elles ne devraient pas, qui ne développent pas les stratégies adaptées, qui ne sont pas à la hauteur des enjeux ».



L'INFO MILITANTE

CONDITIONNALITÉ DES AIDES

Point suivant de l'intervention de François Hommeril : la nécessité de renforcer les dispositifs de conditionnalité des aides, « de façon à avoir les meilleures garanties que les mesures de soutien atteignent les entreprises qui en ont vraiment besoin, et que l'argent public soit bien employé ».

TRANSITION ÉNERGÉTIQUE

Le président de la République ayant évoqué ce point, François Hommeril a acté qu'il était « majeur pour la relance économique ». Mais il a ajouté, un an après la fermeture de la centrale nucléaire de Fessenheim, que la CFE-CGC ne trouvait « pas beaucoup de logique entre cet engagement de transition énergétique et la fermeture des centrales nucléaires ».

RECHERCHE

François Hommeril a rappelé « la nécessité absolue d'investir dans la recherche », alors que la France est « le mauvais élève de l'Europe » et que le niveau d'investissement dans la recherche publique n'est pas suffisamment élevé. « Il en résulte une fuite des cerveaux extrêmement importante, qui entraîne une diminution de la créativité et de la capacité à créer de l'innovation et du redéveloppement industriel ».

LES PRIORITÉS DE GESTION DES ENTREPRISES

François Hommeril estime nécessaire de « questionner les modes de gestion et de gouvernance des entreprises pour traiter les raisons de fond qui entraînent des délocalisations ». Une façon de dire que, dans les sociétés, « trop d'énergies internes sont focalisées sur la maximisation du profit pour les actionnaires ».

RÉFORME DE L'ASSURANCE-CHÔMAGE

François Hommeril a réitéré l'opposition de la CFE-CGC à la réforme gouvernementale de l'assurance-chômage en soulignant que l'application de la dégressivité des allocations, « seule mesure qui est entrée en vigueur au 1^{er} juillet puisque le salaire journalier de référence a été repoussé par le Conseil d'État, et que le bonus-malus ne portera effet sur les entreprises que dans deux ans », va pénaliser immédiatement les cadres au chômage. « Ils vont voir leurs allocations baisser alors que tout le monde sait qu'il s'agit d'une mesure inefficace, injuste et injustifiée en matière d'emploi ».

RÉFORME DES RETRAITES

François Hommeril a conclu son propos en martelant que rien ne justifiait la réforme des retraites dans son optique actuelle, « surtout en s'appuyant sur des arguments non conformes à la réalité des faits », et alors même que « la nécessaire adaptation de nos régimes de retraite permet d'assurer la pérennité du système par répartition ».



François Hommeril, président de la CFE-CGC, à l'Élysée (6 juillet 2021).

Crédit photo : Xavier Pierre



L'INFO MILITANTE



CRISE SANITAIRE ET ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE : L'ENQUÊTE DE LA CFE-CGC

La CFE-CGC a mené auprès de ses adhérents une vaste enquête pour évaluer les conséquences professionnelles et personnelles de la crise, et la perception de l'égalité femmes-hommes. En voici les principaux enseignements.

MÉTHODOLOGIE

Conduite par les équipes confédérales du secteur Égalité des chances et santé au travail sous l'égide de Mireille Dispot, secrétaire nationale (en photo ci-dessus), avec l'appui du réseau de référents interfédéraux du Groupe EquationS, chargé de relayer sur le terrain les actions de la CFE-CGC en matière d'égalité professionnelle et de parité, l'enquête « Impact de la crise sur l'égalité femmes-hommes » a été réalisée au printemps dernier, du 21 avril au 21 mai. Avec un double objectif :

- évaluer les conséquences professionnelles et personnelles induites par la crise et les organisations du travail ;
- mesurer la perception de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Associant toutes les structures de l'organisation (fédérations, branches professionnelles, sections syndicales), l'enquête, anonyme et confidentielle, a permis de recueillir plus de 4 000 réponses de militant(e)s et d'adhérent(e)s CFE-CGC.

TRAVAIL EN DISTANCIEL : MOINS D'UNE ENTREPRISE SUR DEUX A MIS EN PLACE DES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT SPÉCIFIQUES

Malgré un recours massif des entreprises aux différents dispositifs disponibles pendant la crise (télétravail, continuité d'activité à domicile, prise de congés payés obligatoires, chômage technique partiel ou total, récupération des heures supplémentaires...), il ressort des réponses des sondés que seule une entreprise sur deux a mis en place des mesures d'accompagnement spécifiques au travail à distance pendant cette période.

Le principal problème identifié par les répondants en situation de continuité d'activité est le manque d'ergonomie du poste de travail, de nombreuses entreprises n'ayant pris aucune mesure adéquate.

Cette problématique et ses répercussions sur la santé des salariés devront assurément être prises en compte dans les prochaines négociations sur le télétravail menées dans les entreprises.

Concernant les risques psychosociaux (RPS) associés au travail en distanciel (surexposition aux écrans, surcharge de travail, droit à la déconnexion, difficultés accrues à concilier vie pro et vie perso...), plus d'un répondant sur quatre indiquent ne pas avoir reçu d'information ni avoir été accompagné pour réduire ces risques engendrés par cette nouvelle organisation de travail contrainte. Toutefois, environ un tiers des sondés a pu bénéficier de la mise en place, par son employeur, d'un soutien psychologique.

IMPACTS ÉCONOMIQUES DE LA CRISE : HOMMES ET FEMMES SUR LE MÊME PIED D'ÉGALITÉ

Une grande majorité des adhérents et des militants (72 %) estime que les femmes et les hommes bénéficient des mêmes actions visant à réduire les impacts économiques de la crise. En revanche, 46 % estiment qu'au niveau RH, le sujet du genre a globalement régressé depuis le début de la crise, qu'il n'a pas été pris en compte ou qu'il ne constitue pas une priorité.

LES FEMMES MOINS REPRÉSENTÉES SUR LES POSTES D'ENCADREMENT

Au niveau du management, l'enquête met en lumière une proportion moindre de femmes (27 %) que d'hommes (39 %) à occuper des postes de management d'équipes.

En termes de catégories socio-professionnelles, on relève un taux similaire de femmes (28 %) techniciennes et agents de maîtrise comparativement aux hommes (27 %). La différence est, cependant, plus marquée pour les cadres



L'INFO MILITANTE

et les ingénieurs (70 % des hommes appartiennent à ces catégories, contre 60 % de femmes).

UNE LARGE MÉCONNAISSANCE DE L'INDEX DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES EN ENTREPRISE

Créé en 2018, l'index de l'égalité professionnelle, calculé à partir de plusieurs critères (écart de rémunération femmes-hommes, écart de répartition des augmentations individuelles, écart de répartition des promotions...) et obligeant toutes les entreprises d'au moins 50 salariés à publier chaque année leurs résultats, est loin d'être entré dans les mœurs côté salariés. Ainsi, 79,1 % des répondants n'ont pas connaissance de cet indicateur dans leur entreprise. La communication interne faite par les employeurs, à tous les échelons de l'entreprise, semble donc insuffisante et doit être améliorée.

CHARGES DOMESTIQUES : LES FEMMES DAVANTAGE IMPLIQUÉES

Sur la répartition des charges domestiques, les femmes sont davantage impliquées que les hommes dans la scolarité (53 % des femmes indiquent supporter 75 à 100 % de la charge, contre 15 % d'hommes) et la garde des enfants (45 % des femmes contre 11 % des hommes). De la même façon, les femmes sont plus impliquées dans les tâches ménagères : 62 % des répondantes disent supporter 75 à 100 % de ces tâches, contre 20 % des répondants masculins.

La répartition est plus équilibrée en ce qui concerne le taux d'implication des aidants/soutiens de famille. S'agissant en revanche de la charge mentale et de la gestion du planning, on observe une différence significative entre les femmes et les hommes : 75 % des femmes estiment supporter 75 % à 100 % de cette charge, contre 27 % des répondants masculins. Conséquence logique : les femmes déclarent disposer de moins de temps libre (pour elles) : 55 % n'ont que de 0 à 25 % de temps libre, contre 30 % chez les hommes.

DES PROPOSITIONS POUR OEUVRER AU CHANGEMENT EFFECTIF DES MENTALITÉS

Les commentaires des répondants contiennent plusieurs suggestions et/ou expression d'attentes structurantes pour améliorer l'égalité professionnelle femmes-hommes. Parmi lesquelles :

- Mettre en place de réels contrôles externes, voire des amendes afin de combler enfin les écarts salariaux.
- Allonger le congé de paternité.
- Opérer une révolution culturelle sur le temps partiel en encourageant plus d'hommes et plus de cadres, à tous les niveaux, à y accéder. La formation pour mieux savoir manager des temps partiels est également plébiscitée.
- Développer ou renforcer les formations afin de lutter contre les attitudes misogynes et discriminantes.
- Maintenir les cotisations retraites et/ou ouvrir la possibilité d'achat avantageux de cotisation pour les temps partiels.
- Mettre en place des quotas visant à respecter la parité dans toutes les instances, et pas seulement dans les comités directeurs.
- Repenser l'organisation du travail : développer les crèches d'entreprise, veiller au planning et à l'horaire des réunions importantes (ex : éviter le mercredi).

Pour consulter les résultats de l'enquête, [cliquez ici](#).





L'INFO MILITANTE



ADP : LA CFE-CGC SIGNE UN ACCORD DE FIN DE GRÈVE

Après une forte mobilisation syndicale face au plan d'adaptation des contrats de travail imposé par la direction, la CFE-CGC a paraphé un accord majoritaire de fin de grève avec des premières avancées pour les salariés.

Au terme de plusieurs journées de grève à l'appel de l'intersyndicale (CFE-CGC, UNSA, CGT), marquées notamment par l'interpellation, le 9 juillet, de plusieurs responsables syndicaux dont Véronique Pigueron, présidente de la CFE-CGC ADP, un accord de fin de grève a été trouvé le 13 juillet. Signé par la direction d'ADP, par la CFE-CGC (première organisation syndicale du groupe) et par l'UNSA, mais rejeté par la CGT, le texte comporte plusieurs avancées notables dans le cadre du plan d'adaptation des contrats de travail (PACT) imposé par ADP avec l'approbation de l'État, actionnaire majoritaire de l'entreprise (6 400 salariés).

« À un moment, face à l'escalade du conflit, au risque d'enlisement et à celui du retrait de badge de sûreté, indispensable pour travailler sur les plateformes, il faut prendre ses responsabilités et savoir terminer une grève, surtout avec l'annonce du 12 juillet restreignant les rassemblements à 50 personnes maximum, justifie Rachid Eddaidj, secrétaire général et délégué syndical CFE-CGC (en photo ci-dessus). La mobilisation intersyndicale a permis de reprendre les discussions avec la direction et d'obtenir des améliorations substantielles pour les salariés, notamment des garanties sur l'encadrement des baisses de rémunération et leur limitation dans le temps, et la renonciation à la clause de mobilité géographique. Ce n'est pas rien, sachant que ce plan est mis en œuvre unilatéralement par la direction d'ADP, et qu'il a d'ores et déjà été validé par l'État et par la DREETS. »

DES PREMIÈRES CONTREPARTIES NON NÉGLIGEABLES

Dans un contexte très difficile, « la CFE-CGC a été prise de cours afin de communiquer en interne, avant la direction, sur ce protocole de sortie de crise », témoigne Rachid Eddaidj. Comme à l'automne dernier, la CFE-CGC, avec l'appui en back office de son avocat et du cabinet d'expertise Secafi, a donc pesé de tout son poids pour obtenir des premières contreparties loin d'être négligeables.

Dans le détail, l'accord de sortie de crise prévoit ainsi plusieurs garanties :

- Les salariés sont assurés qu'ils ne perdront pas plus de 5 % de leur rémunération en 2021 et en 2022, puis pas plus de 4 % en 2023, avec la garantie de retrouver leur rémunération de 2019 au plus tard en 2024, sans condition. Si le niveau de 2019 de trafic dans les aéroports était retrouvé avant 2024, alors cette garantie s'appliquerait.
- L'ajustement des dispositifs de calcul de la base de rémunération de 2019 dans un sens favorable aux salariés.
- La suppression de la clause de mobilité géographique pour tous les salariés.
- La revalorisation des indemnités kilométriques selon les rythmes horaires.
- Dans le cadre des réorganisations en cours, la prise en compte, pour tous les salariés travaillant en horaires décalés, des éventuelles pertes d'heures majorées dans les tableaux de services.

LA MOBILISATION CONTINUE

« Nous n'avons pas décroché la lune mais ces premières mesures limitent les impacts du plan d'adaptation des contrats de travail et préservent, en matière de rémunération, les primes annexes, résume Rachid Eddaidj. Il est de notre responsabilité syndicale, dans le cadre contraint d'un plan unilatéral que la CFE-CGC a combattu, d'obtenir le maximum de contreparties pour des salariés épuisés par la situation des derniers mois. Après la trêve estivale, nous reprendrons les discussions pour continuer de faire valoir nos revendications sachant qu'en parallèle, nous menons, avec le comité social et économique (CSE), plusieurs actions juridiques. »



L'INFO MILITANTE



RENAULT : UN ACCORD TÉLÉTRAVAIL RÉACTUALISÉ

Signé le 10 juin 2021 par trois organisations syndicales dont la CFE-CGC, l'accord sur les « nouveaux modes de travail » contient des avancées qui peuvent en faire une référence pour l'industrie automobile.

LE CONTEXTE

Ce texte qui organise le télétravail est le troisième du genre chez Renault. La marque au losange avait déjà entériné la pratique dans un accord social datant de janvier 2007, rafraîchi en février 2019. Le Covid et ses conséquences ont induit la nécessité de réactualiser encore plus le dispositif.

LA VOLONTÉ RÉCIPROQUE

Lors d'une consultation préalable de la direction à la négociation, 80 % des salariés de Renault dont les postes pouvaient être concernés ont exprimé leur désir de télétravailler. De son côté, l'entreprise poussait dans le même temps pour réduire ses coûts et plus spécifiquement ce qu'elle appelle son « empreinte immobilière » (le nombre de mètres carrés qu'elle occupe).

LE CONTENU PRINCIPAL

L'accord stipule que les salariés, dès lors que leur activité leur permet, sont éligibles à 2 à 3 jours de télétravail par semaine. Les 2 jours sont de droit et les 3 jours dépendent de l'organisation du service. Leur manager ne peut pas leur imposer d'être en télétravail. Cela concerne presque les deux-tiers des 31 000 salariés de Renault, essentiellement ceux qui travaillent dans des bureaux : techniciens, cadres, ingénieurs, fonctions supports, un certain nombre d'agents de maîtrise. Après échanges avec son manager, le salarié peut choisir les jours de la semaine lors desquels il souhaite télétravailler. Ponctuellement, il est possible qu'une séance soit repositionnée un autre jour de la semaine pour motif personnel ou professionnel.

L'AIDE FINANCIÈRE

Elle a été négociée à deux niveaux : un montant ponctuel de 200 euros pour s'équiper à domicile (bureau, deuxième écran, chaise ergonomique... mais pas de remboursement de PC, ni de casque audio, car le constructeur en équipe ses salariés) et une indemnité récurrente de télétravail allant de 20 à 30 euros par mois selon le nombre de jours concernés. Pour ceux qui souhaitent du mobilier Renault chez eux, la marque met en vente du matériel désinvesti (fauteuil, caisson...) à des tarifs préférentiels.

LES COMPLÉMENTS

Certains salariés, bien qu'ayant des activités télétravaillables, ne peuvent le faire à hauteur de 2 jours par semaine minimum, ce qui les empêche d'adhérer à la formule standard. Ceci touche particulièrement les postes dans le Manufacturing (usines de carrosserie-montage, mécanique, logistique...). Une enveloppe de 35 jours de télétravail maximum par année civile est mise à leur disposition par le nouvel accord. Par ailleurs, en plus des 2 à 3 jours de la formule standard, les salariés éligibles peuvent passer à 4 ou 5 jours de télétravail hebdomadaires avec l'accord de leur hiérarchie ou sur prescription du service santé au travail.

LE RÔLE DE LA CFE-CGC

Première organisation syndicale représentative avec 34 % sur le périmètre national, la CFE-CGC pèse quasiment les deux-tiers des suffrages dans les établissements ingénierie et fonctions supports de l'Île-de-France où se concentrent le plus de salariés concernés.



L'INFO MILITANTE

« Le sujet était donc important pour nous, analyse Guillaume Ribeyre (en photo page 9), délégué syndical central de la CFE-CGC Renault. Nous étions par ailleurs engagés dans un travail de fond avec notre Fédération Métallurgie via des groupes de réflexion sur le télétravail dans l'industrie automobile, avec PSA entre autres. »

LE POINT DUR

La direction de Renault a inclus dans l'accord un volet sur le flex office, en lien avec sa volonté de diminuer son empreinte immobilière, auquel clairement la CFE-CGC « ne s'associe pas ». « Nous avons consulté l'ensemble de nos sections. Ces dernières ont recueilli les avis issus du terrain ou ont fait voter leurs militants pour savoir ce qu'ils en pensaient. Malgré ce point négatif du flex office, elles ont tranché en faveur de l'accord global », indique Guillaume Ribeyre.

LA CLAUSE DE REVOYURE

Signé par la CFE-CGC, la CFDT et FO, l'accord sur les nouveaux modes de travail prévoit un point d'étape mi-2022. Selon les résultats de l'analyse effectuée, la négociation d'un avenant pourra être envisagée. Seront regardées en particulier la bonne adéquation de l'aide financière et celle du nombre de jours de télétravail. « Nous ne voulons pas que cet accord se transforme en principe de nomadisme chez Renault, prévient le responsable syndical. Il faut que le salarié sache dans quel établissement géographique il travaille. Et nous devons veiller aussi à simplifier le travail du manager, car toutes ces nouveautés génèrent de l'activité supplémentaire. »

COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES



**Bien assurer
mon CSE,
c'est essentiel.**



Assureur de près de 10 000 structures⁽¹⁾, la Macif est l'assureur privilégié des Comités Sociaux et Économiques.

En assurant votre CSE à la Macif, vous bénéficiez :

- d'un accompagnement personnalisé avec un réseau de conseillers spécialisés dédié à votre écoute
- de garanties adaptées au fonctionnement et aux activités de votre CSE : la responsabilité civile et l'assurance des biens⁽²⁾
- d'avantages pour les salariés bénéficiaires de votre CSE⁽³⁾

► N°Cristal 09 69 39 49 55

APPEL NON GRATUIT

macif.fr / rubrique « Associations et CSE »
ou par mail **cse@macif.fr**



Essentiel pour moi

(1) Au 31 décembre 2019.

(2) Dans les conditions et limites fixées au contrat Multigarantie Activités Sociales Comité d'entreprise souscrit.

(3) Offre soumise à conditions valables en 2021, réservée aux salariés bénéficiaires d'un CSE ayant signé un PACTE CSE en 2021.

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.

Crédit photo : Paul Bradbury / Cala Images / GraphicObsession



L'INFO MILITANTE

HANDICAP : LA CFE-CGC DÉPLORE LE PASSAGE EN FORCE SUR L'AAH

**Soutenue par le monde associatif et syndical,
la proposition visant à ne plus tenir compte des revenus du conjoint pour calculer
l'allocation aux adultes handicapés (AAH) a été bloquée par le gouvernement. Explications.**

QU'EST-CE QUE L'AAH ?

Créée par la loi du 30 mars 1975, l'allocation aux adultes handicapés est une aide financière permettant d'avoir un minimum de ressources, en compensant l'incapacité de travailler. Cette aide est attribuée sous réserve de respecter des critères d'incapacité, d'âge, de résidence et de ressources. Elle est accordée sur décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). D'un montant maximal de 904 euros mensuels, l'AAH compte aujourd'hui plus de 1,2 million de bénéficiaires, dont 270 000 sont en couple, pour une dépense annuelle d'environ 11 milliards d'euros.

« L'AAH n'est pas un minimum social comme les autres, souligne Christophe Roth, délégué national CFE-CGC en charge de la santé au travail et du handicap. Il s'agit de garantir aux personnes handicapées des ressources, pour vivre face à l'impossibilité de la société de leur permettre l'accès à un emploi. L'AAH fait suite à une reconnaissance administrative de l'impossibilité ou de restrictions à travailler. C'est le rôle de la solidarité nationale, pas de la solidarité familiale, de prendre en charge cette impossibilité. »

DÉCONJUGALISATION DE L'AAH : DÉBATS HOULEUX AU PARLEMENT

Adoptée en première lecture au Sénat et largement soutenue par le monde associatif et syndical, la mesure d'individualisation de l'allocation aux adultes handicapés, sans tenir compte des revenus du conjoint (déconjugalisation), a été bloquée par le gouvernement le 17 juin dernier à l'Assemblée nationale. Avec, à la clé, des débats houleux et de nombreuses oppositions dans tout l'hémicycle, y compris au sein de la majorité présidentielle.

L'exécutif a en effet choisi de passer en force sur le sujet, faisant voter une mesure alternative prévoyant un abattement forfaitaire de 5 000 euros sur les revenus du conjoint. Concrètement, les revenus du conjoint continueront donc d'être pris en compte pour le calcul de l'AAH. Sophie Cluzel, la secrétaire d'État aux Personnes handicapées s'est engagée à reprendre cette mesure pour une application au 1^{er} janvier 2022, même si l'examen parlementaire doit se poursuivre d'ici là.

L'ANALYSE DE CHRISTOPHE ROTH (CFE-CGC)

« Aujourd'hui, lorsque le conjoint d'une personne en situation de handicap perçoit des revenus supérieurs à 1 020 euros net par mois, le niveau de l'AAH est revu à la baisse. Le principe de la conjugalisation propose de changer le calcul pour la prise en compte du revenu du conjoint. Actuellement, les revenus considérés bénéficient d'un abattement de 20 %. L'exécutif propose de le modifier avec, pour tous, un abattement forfaitaire de 5 000 euros sur les revenus du conjoint. Ainsi, pour conserver une AAH à taux plein, il faudra que le conjoint ne perçoive pas plus de 1 520 euros net avant abattement. Autant dire un revenu toujours aussi minime... »

« Quoiqu'il en soit, nous devons poursuivre nos efforts, tant les marges de progression sont importantes pour rendre la société plus inclusive. »





ENTRETIEN



« LES SALARIÉS NE DOIVENT PAS ÊTRE LA VARIABLE D'AJUSTEMENT FACE À LA CRISE »

Secrétaire nationale à l'Économie, Raphaëlle Bertholon représente la CFE-CGC au sein du comité chargé de l'évaluation du plan de relance. Présentation des objectifs et des enjeux.

Le gouvernement a lancé le mois dernier le comité en charge de l'évaluation du plan de relance de 100 milliards d'euros face à la crise. Quelle en est la composition ?

Prévu par la loi de finances 2021, il prend la suite du comité en charge du suivi de la mise en œuvre et de l'évaluation des mesures de soutien financier aux entreprises. Présidé par l'ancien membre du directoire de la Banque centrale européenne (BCE), Benoît Coeuré, et soutenu par France Stratégie et les ministères concernés, le comité rassemble des parlementaires, des experts et des représentants des partenaires sociaux.

Quels sont les objectifs fixés ?

Lors de la réunion d'installation du 4 juin, un programme pluriannuel des évaluations du plan de relance a été établi. Il prévoit, à court terme, un rapport pour octobre prochain. Les travaux visent à apprécier les impacts de la mise en œuvre de France Relance, tant au niveau macroéconomique qu'à travers l'évaluation spécifique de certains dispositifs : la mesure MaPrimeRenov' (volet écologique), le soutien aux investissements industriels (volet compétitivité) et le plan « 1 jeune, 1 solution » (volet cohésion).

Par la suite, le comité procédera, à l'horizon 2022/2024, à une évaluation détaillée des impacts économiques, sociaux et environnementaux du plan de relance, en évaluant les dispositifs les plus structurants : la rénovation des bâtiments publics et le bonus automobile (prime à la conversion) pour le volet écologique ; les impôts de production et les fonds propres

« Notre première revendication porte sur la préservation des emplois et la nécessaire évaluation de l'efficacité de l'APLD »

des entreprises pour le volet compétitivité; la prime à l'embauche, le dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD), le programme d'investissement dans les compétences et l'aide à l'apprentissage pour le volet cohésion.

Quelles sont les principales revendications de la CFE-CGC ?

Notre première revendication porte sur la préservation des emplois et la nécessaire évaluation de l'efficacité de l'APLD, un dispositif soutenu par la CFE-CGC, négocié sur le terrain et devant permettre le maintien des salariés et des compétences dans l'entreprise. Il s'agira aussi d'évaluer à plus long terme les éventuelles créations d'emplois générées par ce plan de relance financé par l'argent des contribuables. La conditionnalité des aides doit être objectivée, ainsi que l'efficacité des appels à projets. Autres priorité : développer une approche sectorielle, en particulier vis-à-vis de l'aéronautique et de l'automobile, les plus rudement touchés par la crise. Enfin, le plan vise à accompagner la transformation de notre économie. Ainsi, les enjeux liés à la transition numérique et au développement du numérique sur l'ensemble du territoire national doivent être analysés.

Les mesures de soutien aux entreprises ont-elles engendré des effets d'aubaine ?

Il faut rester vigilant. Je pense notamment à l'ordonnance instaurée l'an dernier permettant dorénavant à un chef d'entreprise de racheter sa propre entreprise en faillite. Cet assouplissement procédural visant à sauver l'emploi s'est, dans certains cas, transformé en dispositif de restructuration à moindre coût. Par ailleurs, les ordonnances Macron ont modifié le rapport de force en entreprise, en particulier l'accord de performance collective (APC), un dispositif prévoyant des baisses de rémunération ou des modifications du temps de travail. Les directions



ENTRETIEN

peuvent s'en saisir pour mettre la pression sur les salariés, à l'image de ce qui s'est passé chez Derichebourg. Raison pour laquelle la CFE-CGC milite en faveur d'une clause de retour à meilleure fortune. Les salariés ne doivent pas être la variable d'ajustement de la crise.

Êtes-vous confiante dans la capacité de rebond de l'économie française ?

Ce rebond reste fragile car fortement lié à l'évolution du contexte sanitaire. La sortie de crise est une phase délicate tant les problématiques spécifiques diffèrent selon les secteurs et les tailles d'entreprises. Afin de mieux accompagner les salariés de sociétés en difficulté, la CFE-CGC demande notamment que l'expert-comptable du comité social et économique (CSE), soumis au secret professionnel et qui accompagne les élus, dispose d'un droit d'accès aux informations confidentielles du dispositif « détection de signaux faibles » déployé par le gouvernement. Comme l'a montré le récent dossier Jacob Delafon, l'accès à l'information financière est un élément clé dans un dispositif de reprise par un éventuel repreneur.

L'autre cause défendue par la CFE-CGC est l'organisation de la transmission des compétences en entreprise et dans les territoires. C'est capital pour la pérennité des entreprises. Quand on voit Nokia qui licencie des ingénieurs spécialisés dans la 5G, obligés de se reconvertir alors que dans trois ans le marché en manquera, il faut absolument éviter un tel gâchis humain et un tel non-sens économique !

« L'évitement fiscal des multinationales n'est rien d'autre qu'un "hold-up" silencieux sur la valeur ajoutée créée par les salariés »

Un consensus (G7, OCDE et G20) se dessine sur un accord pour un impôt minimum mondial d'au moins 15 % pour les grandes entreprises, et une meilleure répartition des recettes fiscales provenant des multinationales. Qu'en pensez-vous ?

Si ce chiffre reste trop faible et que tout reste à faire pour le décliner efficacement, cet accord symbolique marque la prise de conscience, au plus haut niveau, des pratiques d'évitement fiscal et de transferts artificiels de bénéfices mis en place depuis trop longtemps par les multinationales. Tout ceci n'est rien d'autre qu'un hold-up silencieux sur la valeur ajoutée créée par les salariés et sur notre patrimoine économique. En la matière, on peut citer les remarquables actions militantes menées par Philippe Petitcolin (CFE-CGC General Electric) qui, grâce à son travail de mise en lumière de ces pratiques fiscales hyper complexes au sein de la multinationale américaine, a pu sauver plusieurs dizaines d'emplois sur la petite entité hydraulique de GE. La CFE-CGC travaille d'ailleurs activement au renforcement de la formation de ses militants sur ces opérations, pour mieux les déjouer.

Pour en revenir aux annonces du G7, elles constituent un signe positif : selon l'Observatoire européen de la fiscalité, ce taux de 15 % devrait ainsi générer 4,3 milliards de recettes fiscales supplémentaires annuelles en France. Notons que ces mêmes recettes seraient respectivement de 16 milliards d'euros et de 26 milliards d'euros si le taux appliqué était de 21 % et de 25 %... Il est quoi qu'il en soit grand temps d'agir, tant la forte pression exercée sur les classes moyennes découle directement de toutes ces pratiques fiscales qui finissent par mettre en péril nos grands équilibres économiques. Et donc notre système démocratique.

Propos recueillis par Mathieu Bahuet



PRIX DE TRANSFERT ET OPTIMISATION FISCALE : ZOOM SUR LES PRATIQUES DES MULTINATIONALES

Où comment les prix de transfert permettent aux sociétés de passer à travers les mailles de la fiscalité, et pourquoi un taux minimum d'imposition des multinationales est nécessaire.

Les multinationales ont connu une forte expansion ces dernières décennies. La baisse des coûts de transports et les progrès en technologies de communications ont favorisé le développement de ces groupes de sociétés ayant au moins une unité légale en France et une à l'étranger (définition de l'INSEE). Les multinationales ont permis aux consommateurs d'avoir accès à une variété de produits, augmentant le panier de biens disponible en France. Cependant, les fiscalités nationales et supranationales ne se sont pas adaptées aux évolutions des modèles d'affaires basés sur la mondialisation. On constate alors un décalage important qui favorise certains dysfonctionnements de marché, notamment l'apparition et l'accroissement du transfert des bénéfices auquel les multinationales ont recours.

LE MÉCANISME DES PRIX DE TRANSFERT

Les prix de transfert sont définis par l'OCDE comme « les prix auxquels une entreprise transfère des biens corporels, des actifs incorporels, ou rend des services à des entreprises associées ». Ils facilitent les échanges entre deux entreprises du même groupe, mais ne résident pas dans le même pays. Ces prix peuvent s'appliquer uniquement entre des entreprises d'un même groupe pour lesquelles la société mère détient une part supérieure à 51 % du capital de la filiale de manière directe ou indirecte comme le représente les schémas ci-dessous (consultables sur impots.gouv.fr).

Pour mieux comprendre comment les prix de transferts peuvent avoir un impact non négligeable sur l'évitement fiscal, illustrons le mécanisme par un exemple fictif avec deux entreprises, A et B, qui font partie d'un même groupe C. L'entreprise A est localisée dans le pays A, la B se situe dans le pays B. Les pays A et B n'ont pas les mêmes niveaux d'imposition sur les bénéfices des sociétés. Le pays B a une taxation moins avantageuse (les taux d'imposition

sur les sociétés sont plus élevés que dans le pays A). De ce fait, afin « d'optimiser » le montant des impôts à payer par le groupe C, celui-ci va procéder à des échanges intragroupes. L'entreprise A va proposer un prix de transfert à l'entreprise B supérieur au prix de marché de référence (réciproquement, si B propose un prix de transfert à A inférieur au prix de marché, l'entreprise B verra son profit amoindri et le transfert des bénéfices vers le pays dont la fiscalité est la plus avantageuse sera conservé, toutes choses égales par ailleurs). Cela aura pour effet de permettre à l'entreprise B de déclarer des bénéfices moindres au pays B. Minimisant les bénéfices déclarés, l'entreprise B payera moins d'impôts sur les bénéfices par rapport à ceux qui auraient dû être observés par le pays B. Dans le même temps, l'entreprise A verra son bénéfice gonflé grâce à l'usage des prix de transfert. Or, comme la taxation du pays A est faible voire nulle, le profit « après impôts » de l'entreprise A sera « majoré ». Le groupe C verra son bénéfice après impôt augmenté grâce aux jeux des transferts des bénéfices vers le pays dont la taxation est la plus avantageuse. Ce procédé peut notamment s'appliquer sur des actifs incorporels (logiciels, services...).

En principe, les normes internationales prévoient que les prix appliqués entre deux entreprises d'un même groupe ne soient pas différents du prix de marché (prix appliqués pour les entreprises externes au groupe). Cependant, ce « principe de pleine concurrence » (Arm's Length Principle, ALP) se heurte à de nombreux obstacles en raison des échanges intragroupes, de la complexité des structurations des groupes et de la difficulté de coordination des pays en matière de fiscalité. Tous ces éléments favorisent l'évitement fiscal. Afin de privilégier les investissements étrangers certains pays, notamment européens, ont des fiscalités extrêmement avantageuses pour les entreprises et constituent des paradis fiscaux. Cette hétérogénéité a conduit à la mise en place d'une fiscalité minimale mondiale qui devrait éviter les abus.



QUELS SONT LES IMPACTS D'UN TEL PROCÉDÉ ?

L'effet le plus notable d'un tel procédé fut observé en 2015 en Irlande. Le transfert, par Apple, des revenus de ses brevets et autres actifs incorporels, comptabilisés jusqu'alors dans d'autres pays très avantageux fiscalement, fut alors rapatrié en Irlande. Ce jeu d'écritures comptables engendra un bond de 26 % du PIB irlandais !

L'évitement fiscal affecte toute l'économie nationale et quand il se fait au détriment des ressources fiscales d'un pays, cela fait peser l'effort collectif davantage sur les ménages et les entreprises locales. Ces pratiques liées aux prix de transfert sont très coûteuses pour les pays dont les taux d'imposition sur les sociétés sont élevés. Selon le Conseil d'analyse économique (CAE), a minima, les pertes de recettes fiscales pour la France résultant des transferts de bénéfices ont été de 4,6 milliards d'euros par an entre 2009 et 2016. L'évitement fiscal produit alors un système d'imposition à deux vitesses et nourrit le sentiment d'injustice. Il trouble la cohésion sociale d'un pays et affaiblit la légitimité des impôts. Par ailleurs, l'évitement fiscal entraîne des distorsions de concurrence favorisant les grands groupes au détriment des TPE et PME locales. Pour le salarié, le risque est que les bénéfices, fruits de la valeur ajoutée à laquelle il a fortement contribué, soient transférés dans une filiale étrangère d'un pays fiscalement plus avantageux, appauvrissant ainsi l'entité française, dégradant sa rentabilité et la conduisant potentiellement jusqu'à la mise en œuvre d'un PSE.

QUELLES SONT LES SOLUTIONS PROPOSÉES ?

Il est évident que le système d'imposition des sociétés doit s'adapter. Il nécessite une coordination entre les pays afin de solutionner l'évitement fiscal. Longtemps bloquées par l'administration Trump, les négociations ont repris en juin 2021. Réunis à Londres, les ministres des finances du G7 (États-Unis, Royaume-Uni, Canada, Japon, France, Allemagne, Italie) ont accepté le principe d'un impôt minimum « d'au moins 15 % » sur les profits des plus grande firmes internationales, et d'allouer équitablement les

taxations de ces entreprises. Cela constituerait une avancée importante dans la lutte contre l'évitement fiscal et les paradis fiscaux. D'après les estimations du CAE, les recettes fiscales de la France augmenteraient de 6 milliards d'euros avec un taux de taxation minimal de 15 %. En juillet 2021, les ministres des finances du G20 ont approuvé le projet de taxe qui devrait prendre forme en automne 2021, dans le cadre des négociations à l'OCDE, pour une mise en œuvre à partir de 2023.

COMMENT FONCTIONNERAIT CETTE TAXE ?

Selon sa forme actuelle, la taxation minimale offre le droit aux pays, dans lesquels sont localisés les sièges sociaux des entreprises, de taxer les profits étrangers qui auraient un niveau d'imposition sur les sociétés inférieur au taux minimum (ici 15 %). Ce système nécessite de comparer les fiscalités « pays par pays ». Dès lors que la taxation est inférieure à 15 %, le droit à la taxation minimum est ouvert. Par exemple, si le siège social d'un groupe est localisé en France et qu'il détient une firme à l'étranger dont les taux d'imposition sur les bénéfices sont de 5 %, l'État français pourra taxer la filiale à hauteur de 10 % (pour atteindre un niveau de taxation de 15 %). Cela permettrait de combler les hétérogénéités fiscales. Cette nouvelle norme serait appliquée pour les entreprises dont le chiffre d'affaires est supérieur à 750 millions d'euros.

LE CAS DE LA TAXE SUR LE NUMÉRIQUE

La taxe sur le numérique représente un enjeu colossal pour l'économie mondiale. Peu taxés, les géants du numérique profitent d'un système fiscal peu adapté à leurs profils. L'Union européenne (UE) avait le projet de mettre en place une taxe numérique qui permettrait de financer son plan de relance de 750 milliards d'euros. Néanmoins, ce projet a été suspendu sous la pression de Washington qui juge que la taxe serait discriminatoire. Pour rappel, les GAFAM (Google, Apple, Facebook, Amazon et Microsoft) sont toutes des sociétés américaines... L'UE a alors gelé le projet pour se focaliser sur la taxation internationale minimale.



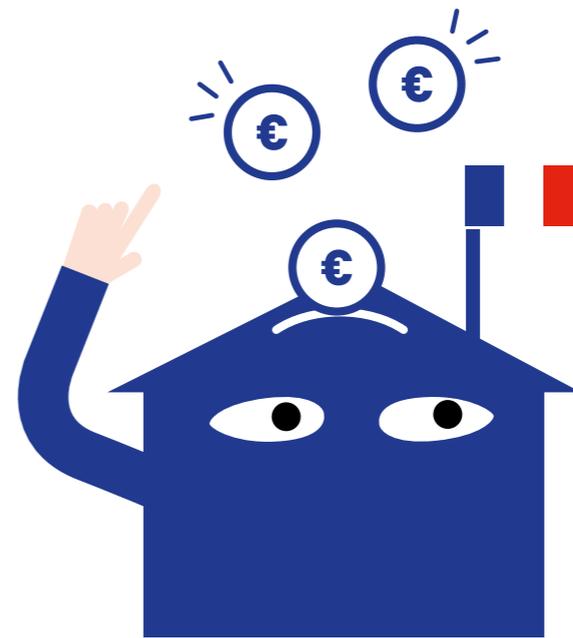
LA POSITION DE LA CFE-CGC

La CFE-CGC défend la mise en œuvre d'une taxation minimale et d'une taxe numérique qui sont les premiers leviers de réduction des inégalités. Le manque de contribution aux financements de nos infrastructures collectives, par les BigTech et multinationales, sont autant de pression fiscale exercée et déplacée vers les TPE/PME et les classes moyennes. Ces taxes contribuent au juste rééquilibrage de l'impôt acquitté par chaque acteur économique à proportion de ses revenus. Même si le taux de 15 % ne permet pas un rééquilibrage complet, il en trace la voie.



Transferts d'actifs chez General Electric : la CFE-CGC vigilante pour sauver des emplois !

Dans sa lutte contre la délocalisation des activités de l'entité hydraulique de General Electric, Philippe Petitcolin (délégué syndical CFE-CGC, en médaillon ci-contre) s'est retrouvé confronté aux méandres fiscaux des transferts d'actifs au sein de la multinationale américaine. L'entité belfortaine qui conçoit des alternateurs est propriétaire de nombreux brevets développés au fil des années grâce à l'implication et la compétence des ingénieurs et techniciens du site. Un actif immatériel qui appelle à des règles fiscales spécifiques dans le cadre d'une délocalisation, et qui change la donne économique et financière d'un tel projet ! Une carte maîtresse que Philippe Petitcolin n'a pas manqué de mettre en avant, lui permettant ainsi de sauver 35 des 89 emplois concernés par la délocalisation. Un retour d'expérience utile pour de nombreux collègues militants que Philippe partagera à la rentrée lors d'un Webinaire organisé par la CFE-CGC.



LES CHIFFRES

2 302,9 MILLIARDS D'EUROS

PIB France 2020

- 0,1 %

Croissance du PIB en volume au 1^{er} trimestre 2021

+ 1,5 %

Inflation (moyenne des 12 derniers mois à juin 2021)

7,8 %

Chômage au sens du BIT (1^{er} trimestre 2021)

15,4 MILLIARDS D'EUROS

Balance commerciale (1^{er} trimestre 2021)

2 739,2 MILLIARDS D'EUROS ; (118,2 % DU PIB)

Dette publique (1^{er} trimestre 2021)

1 422,8 MILLIARDS D'EUROS ; (61,8 % DU PIB)

Dépenses publiques 2020

	France				Allemagne				Italie				Espagne				Royaume-Uni			
	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
Taux de croissance	1,8%	-7,9 %	6%	4,2%	0,6%	-4,8%	3,6%	3,4%	0,3%	-8,9%	5%	4,2%	2%	-10,8%	6,2%	6,3%	1,3%	-9,9%	5,3%	5,1%
Taux de chômage (% de la population active)	8,5%	8,2%	9,1%	9,1%	3,1%	4,2%	4,4%	3,7%	10%	9,1%	10,3%	11,6%	14,1%	15,5%	16,8%	15,8%	3,8%	4,5%	6,1%	5,1%
Solde public (% du PIB)	-3,3%	-9,9%	-7,1%	-4,4%	0,9%	-4,2%	-5,5%	-0,4%	-1,9%	-9,5%	-8,8%	-5,5%	-4%	-11,5%	-9%	-5,7%	-3,5%	-13,4%	-11,8%	-6,2%
Dette publique (% du PIB)	98,1%	113,4%	115,2%	114,3%	59,6%	68,9%	70,3%	67,3%	134,7%	155,6%	157,1%	155,5%	95,5%	117,1%	118,4%	117,3%	85,4%	103,7%	107,2%	109,1%



Prévisions économiques de la Commission européenne du printemps 2021 (pour le taux de croissance prévisions d'été 2021 sauf pour le Royaume-Uni dont les données sont issues des perspectives de l'économie mondiale du FMI d'avril 2021).

CONTACTS

Raphaëlle Bertholon
Secrétaire nationale en charge
du secteur Économie, Industrie,
Numérique et Logement
raphaelle.bertholon@cfecgc.fr

Service Économie
Dalia Amara
Anne Bernard
Louis Delbos
Anaïs Filsoofi



LES PRÉVISIONS ÉCONOMIQUES DE LA COMMISSION EUROPÉENNE

Dans ses dernières prévisions pour l'Union européenne et la zone euro (voir page 20 et 21), Bruxelles indique s'attendre à un rebond plus rapide que prévu de l'activité et de la croissance sur le continent.

Le début de l'été est toujours l'occasion pour la Commission européenne de réactualiser ses prévisions économiques pour l'Union européenne (UE) et la zone euro. Ces prévisions intermédiaires couvrent, pour l'année en cours et 2022, le PIB et l'inflation annuels pour chaque État membre ainsi que pour l'UE et l'ensemble de la zone euro.

UNE SITUATION ÉCONOMIQUE MEILLEURE QUE PRÉVUE...

Publiées le 7 juillet dernier, ces estimations traduisent de meilleures perspectives par rapport à celles du premier trimestre. Selon les experts de la Commission européenne, l'économie de l'UE et de la zone euro devrait croître de 4,8 % cette année et de 4,5 % en 2022. Par rapport aux prévisions du printemps, le taux de croissance gagnerait + 0,6 point dans l'UE et + 0,5 point au sein de la zone euro.

Le PIB réel devrait ainsi retrouver, au dernier trimestre 2021, son niveau d'avant crise. Cette amélioration des prévisions s'explique par le fait que l'activité, au premier trimestre, a été supérieure aux attentes, en raison notamment d'une bonne adaptation des entreprises aux contraintes de l'environnement pandémique, et au soutien efficace des mesures d'urgence. De plus, la levée des restrictions de déplacement et la réouverture de certains lieux ont permis de recréer un climat des affaires plus favorable. Le fort rebond de la consommation privée, alimenté par le taux d'épargne conséquent des ménages, et le redémarrage de l'activité touristique ont aussi permis aux entreprises du secteur des services de retrouver un niveau d'activité plus dynamique.

Par ailleurs, la mise en place du plan de relance européen contribuera également à soutenir la croissance pour le second semestre. Les entreprises devraient en effet bénéficier de manière significative de l'impulsion fournie par les projets mis en œuvre dans le cadre de la facilité de relance et de résilience. Ces investissements contribueront en outre à soutenir l'emploi, générant ainsi un cercle vertueux pour l'activité économique.

Enfin, lors de sa dernière réunion en juin, le Conseil des gouverneurs de la Banque centrale européenne (BCE) a confirmé sa volonté de poursuivre les achats d'actifs au cours du troisième trimestre dans le cadre du programme d'achat d'urgence en cas de pandémie (PEPP). Cette mesure permettra de maintenir des conditions de financement très avantageuses pour les États membres de la zone euro. L'ensemble de ces facteurs constitue donc, pour les experts de Bruxelles, des éléments solides qui doivent contribuer à soutenir la croissance économique européenne en 2021.

... MAIS GARE À CERTAINES DIFFICULTÉS

Si les perspectives économiques de la Commission sont dans l'ensemble positives, des problématiques peuvent venir freiner le rebond de la croissance. Ces prévisions reposent en effet sur un ensemble d'hypothèses techniques qui englobent les taux de change, les taux d'intérêt, les prix des matières premières et les mesures de politiques publiques. En outre, une grande partie de ces estimations repose sur l'hypothèse d'une maîtrise de la pandémie. Un retour à des règles plus contraignantes, du fait de l'aggravation de la situation sanitaire, ne pourrait qu'impacter négativement ces prévisions.



Par ailleurs, on constate actuellement des difficultés d'approvisionnement en matières premières, ce qui tend à réduire le potentiel de production de certaines entreprises. À titre d'exemple, la pénurie de semi-conducteurs pèse lourdement sur le secteur automobile et, plus largement, sur les autres secteurs industriels. La persistance de ces problématiques pourrait freiner le rebond économique pour le second semestre.

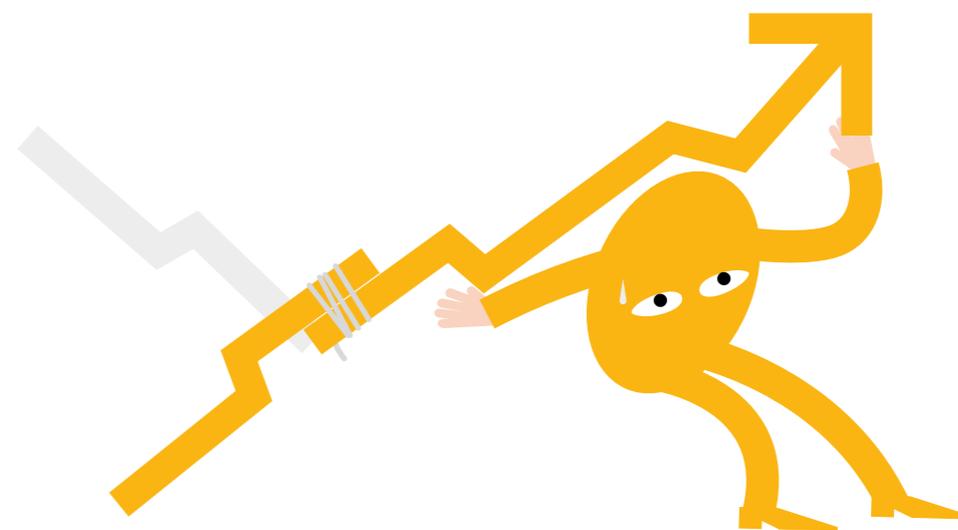
De même, la hausse des prix sur plusieurs matières premières, les contraintes de production, la pénurie de certains composants et matériaux, les délais de livraison plus longs et les coûts de transport plus élevés font peser un risque sur l'inflation globale. En ce sens, les perspectives d'inflation ont été revues à la hausse par la Commission et se situent désormais, pour 2021, aux alentours de 2,2 % pour l'UE et de 1,9 % pour la zone euro.

Pour la zone euro, cela représente un chiffre élevé qui interroge notamment sur la continuité de la politique monétaire menée actuellement par la BCE. En effet, cette dernière est tenue de respecter une cible d'inflation « proche, mais en dessous de 2 % »⁽¹⁾. Si pour le moment, la BCE est engagée pleinement dans la sortie de crise et n'a pas l'intention de changer de cap sur sa politique monétaire, une remontée brutale et durable de l'inflation remettrait sérieusement en cause cette politique non conventionnelle. Il en résulterait une remontée de ses principaux taux directeurs⁽²⁾, ce qui réduirait les liquidités au sein du système bancaire et diminuerait de facto son soutien à l'activité économique.

(1) Dans le cadre de sa revue stratégique, la BCE est en train d'évoluer sur cette cible d'inflation. « Au proche mais en dessous de 2 % » serait ainsi remplacé par « une cible moyenne de 2 % ». C'est l'idée d'un ciblage moyen d'inflation qui devrait être perçu comme plus flexible, au sens où il ne peut y avoir une garantie exacte sur la réalisation de l'objectif d'inflation, et symétrique pour dire qu'il pourrait être envisagé le fait d'accepter, temporairement, une inflation supérieure à 2 %.

(2) Les trois principaux taux de la BCE sont :

- le taux sur la facilité de dépôt, auquel est rémunérée la monnaie des réserves excédentaires que les banques détiennent sur leur compte auprès de la banque centrale ;
- le taux sur les opérations principales de refinancement, auquel se refinancent les banques, contre collatéral, à échéance d'une semaine ;
- le taux d'intérêt sur les prêts marginaux, le taux débiteur auquel les banques peuvent emprunter en urgence et au jour le jour auprès de la BCE.





	Croissance en %			Inflation en %		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Allemagne	-4,8	3,6	4,6	0,4	2,8	1,6
Autriche	-6,3	3,8	4,5	1,4	2,1	1,9
Belgique	-6,3	5,4	3,7	0,4	2,1	1,7
Chypre	-5,1	4,3	3,8	-1,1	1,4	1,3
Espagne	-10,8	6,2	6,3	-0,3	2,1	1,4
Estonie	-2,9	4,9	3,8	-0,6	2,2	2,4
Finlande	-2,8	2,7	2,9	0,4	1,5	1,6
France	-7,9	6	4,2	0,5	1,6	1,2
Grèce	-8,2	4,3	6	-1,3	-0,4	0,5
Irlande	3,4	7,2	5,1	-0,5	1,5	1,2
Italie	-8,9	5	4,2	-0,1	1,4	1,2
Lettonie	-3,6	3,8	6	0,1	2	2,1
Lituanie	-0,9	3,8	3,9	1,1	2,3	2
Luxembourg	-1,3	4,8	3,3	0	2,5	1,7
Malte	-7,8	5,6	5,8	0,8	1,1	1,6
Pays-Bas	-3,7	3,3	3,3	1,1	1,8	1,5
Portugal	-7,6	3,9	5,1	-0,1	0,8	1,1
Slovaquie	-4,8	4,9	5,3	2	2,1	2,2
Slovénie	-5,5	5,7	5	-0,3	1,4	1,7
ZONE EURO	-6,5	4,8	4,5	0,3	1,9	1,4



	Croissance en %			Inflation en %		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Bulgarie	-4,2	4,6	4,1	1,2	1,9	2,5
Croatie	-8	5,4	5,9	0	1,5	1,3
Danemark	-2,7	3	3,4	0,3	1,5	1,3
Hongrie	-5	6,3	5	3,4	4,4	3,3
Pologne	-2,7	4,8	5,2	3,7	4,2	3,1
République Tchèque	-5,6	3,9	4,5	3,3	2,7	2,3
Roumanie	-3,9	7,4	4,9	2,3	3,2	2,9
Suède	-2,8	4,6	3,6	0,7	2,1	1,2
UE	-6	4,8	4,5	0,7	2,2	1,6

Source : Commission européenne (7 juillet 2021)



OBJECTIF ZÉRO DÉCÈS AU TRAVAIL : LE NOUVEAU CADRE STRATÉGIQUE 2021-2027 DE L'UE

La Commission européenne a présenté un nouveau plan de santé et sécurité au travail afin d'anticiper les transitions écologique, numérique et démographique, et de mettre fin aux décès liés au travail.

D'après les chiffres de la Commission européenne, les accidents du travail mortels dans l'Union européenne (UE) ont diminué d'environ 70 % entre 1994 et 2018. On déplore toutefois, en 2018, encore plus de 3 300 accidents mortels et 3,1 millions d'accidents non mortels dans l'UE-27. Comme annoncé dans le programme de travail de la Commission pour 2021, ces chiffres alarmants nécessitent une mise à jour des règles pour améliorer la santé et la sécurité des travailleurs. C'est dans ce contexte que Bruxelles a présenté, le 28 juin dernier, le nouveau cadre stratégique de l'UE en matière de santé et de sécurité au travail pour la période 2021-2027.

En la matière, le précédent cadre stratégique de l'UE était axé, entre autres, sur la prévention des maladies liées au travail, les mesures à prendre pour faire face à l'évolution démographique et la mise en œuvre de la législation. En sont principalement ressorties les trois mises à jour de la directive sur les agents cancérigènes et mutagènes ainsi que les lignes directrices et les outils en ligne mis en place pour la sécurité et la santé au travail dans le cadre de la pandémie de Covid-19.

TROIS GRANDS OBJECTIFS ET UNE SÉRIE D' ACTIONS CLÉS

Le premier objectif du nouveau cadre stratégique européen est d'anticiper et d'adapter les règles liées aux changements induits par les transitions écologique, numérique et démographique. Cela passera par la révision de la directive 89/654 sur les lieux de travail et de la directive 90/270 relative aux équipements à écran de visualisation, la mise à jour des limites de protection pour l'amiante et le plomb, ainsi qu'une initiative en matière de santé mentale au travail. Conformément à une résolution du Parlement européen adoptée en décembre 2020, le deuxième objectif ambitieux de déployer une approche « vision zéro » pour les accidents du travail,

autrement dit de mettre fin aux décès liés au travail dans l'UE. Pour ce faire, la Commission annonce une mise à jour des règles relatives aux produits chimiques dangereux afin de lutter contre le cancer, les troubles du système reproductif et les maladies respiratoires.

Enfin, la Commission souhaite anticiper les futures crises en tirant les leçons de la pandémie de Covid-19, annonçant des procédures d'urgence et des orientations pour le déploiement, la mise en œuvre et le suivi des mesures au cours de potentielles futures crises. Les États membres sont appelés, dans ce cadre, à porter une attention particulière aux travailleurs saisonniers, aux routiers et à tous les travailleurs vulnérables.

DONNER CORPS AUX ENGAGEMENTS DE PORTO EN FAVEUR D'UNE EUROPE SOCIALE FORTE

Le principe 10 du Socle relatif à un environnement de travail sain, sûr et adapté et à la protection des données prévoit que « les travailleurs ont droit à un niveau élevé de protection de leur santé et de leur sécurité au travail ». Or la présentation de ce nouveau cadre stratégique intervient peu de temps après la réaffirmation, par les États membres et les institutions européennes lors du Sommet social de Porto du 7 mai 2021, de leur engagement en faveur de la mise en œuvre concrète du Socle européen. Les mesures annoncées par la Commission sont donc en phase avec cet objectif. Il appartiendra également aux États membres de mettre à jour leurs stratégies nationales et de prendre les initiatives qui relèvent de leur compétence afin de garantir que les nouvelles mesures soient appliquées sur les lieux de travail.

Ces engagements européens s'inscrivent pleinement dans les discussions qui ont eu lieu à l'OIT lors de la première session de la 109^e Conférence internationale du Travail en juin dernier. En effet, dans la « Résolution

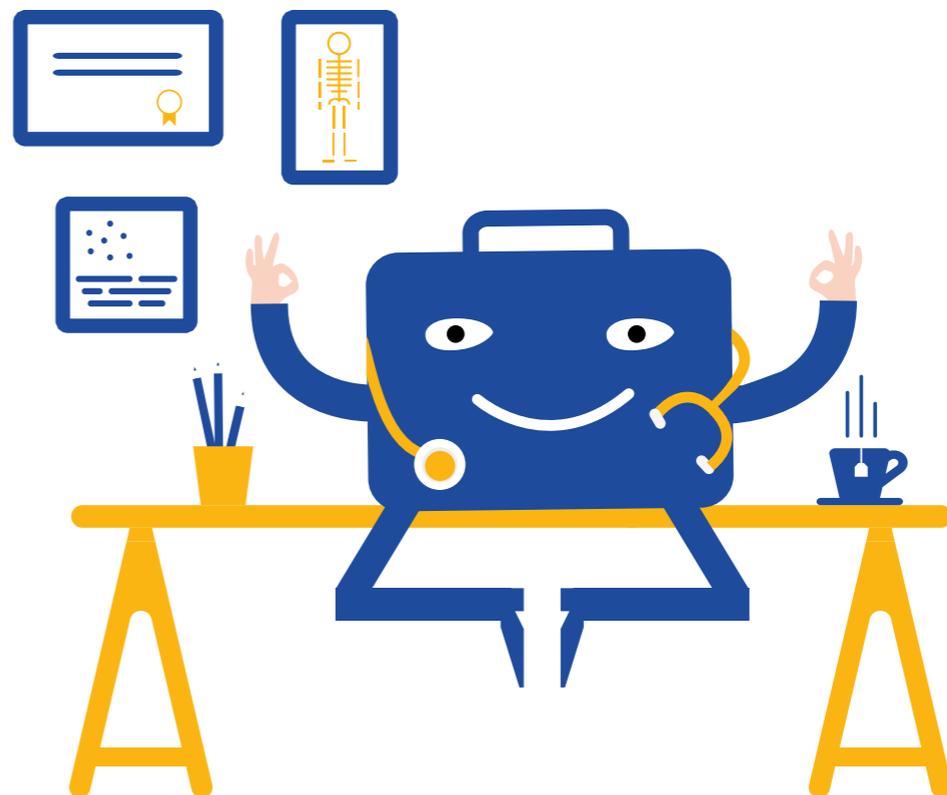


concernant un appel mondial à l'action en vue d'une reprise centrée sur l'humain qui soit inclusive, durable et résiliente pour sortir de la crise du Covid-19 », la santé et la sécurité pour tous les travailleurs est identifiée comme un thème où des efforts doivent se concentrer au vu des « graves manquements » constatés, y compris dans la situation actuelle liée à la pandémie.

LA CFE-CGC IMPLIQUÉE DANS LE PROCESSUS D'ÉLABORATION

L'élaboration de ce nouveau cadre s'appuie sur les contributions d'un large éventail de parties prenantes, parmi lesquelles un rapport de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (AESST) sur les stratégies nationales en matière de sécurité et de santé au travail, des rapports et recommandations du Parlement européen, plusieurs conclusions du Conseil européen, des échanges avec les partenaires sociaux européens ainsi qu'une consultation publique à laquelle la CFE-CGC a répondu en mars dernier.

Dans sa contribution, la Confédération a notamment salué les pistes de la Commission visant à adapter le cadre des transitions numérique, écologique et démographique. Néanmoins, la CFE-CGC a souligné la nécessité de travailler sur l'opérationnalité et la communication du cadre stratégique européen, peu connu des services nationaux, pour en retirer un plus grand impact quant à la diminution des expositions aux risques et des accidents et maladies liés au travail. Enfin, la CFE-CGC a rappelé qu'il est fondamental de développer les moyens donnés au contrôle de la législation européenne et nationale.





OUÏGHOURS : LES ENTREPRISES DANS LE VISEUR DE LA JUSTICE FRANÇAISE

Une enquête a été ouverte contre plusieurs géants du textile pour recel de crime contre l'humanité à l'égard des travailleurs forcés de l'ethnie turcophone sunnite présente dans la province chinoise du Xinjiang.

UN SYSTÈME INSTITUTIONNALISÉ D'ESCLAVAGE MODERNE

Au nord-ouest de la Chine, la très vaste région autonome du Xinjiang - la plus grande de Chine ayant une frontière commune avec 8 pays d'Asie centrale et d'Asie du Sud, notamment le Pakistan, l'Afghanistan, la Russie et l'Inde - mobilise depuis plusieurs années l'attention de la communauté internationale. Depuis 2014, y sont installés de nombreux camps d'internement des Ouïghours, une ethnie turcophone à majorité musulmane sunnite représentant 45 % des presque 29 millions d'habitants du Xinjiang. Ces derniers sont soumis à du travail forcé dans le cadre d'un système institutionnalisé d'esclavage moderne.

La Chine ne nie plus l'existence de ces camps depuis 2018 : ils sont qualifiés de « camps de transformation par l'éducation ». Mais c'est un rapport ([consultable ici](#)) de l'Australian Strategic Policy Institute (ASPI), publié en mars 2020, qui a fait grand bruit en détaillant ce système de travail forcé et ses ramifications. Le rapport met en cause des dizaines d'entreprises multinationales faisant appel à des fournisseurs chinois usant du travail forcé des Ouïghours. Face à ce constat de graves violations des droits de l'homme, des initiatives publiques et privées ont été engagées. Parmi lesquelles la plainte déposée le 12 juin 2021 par plusieurs ONG, par l'Institut ouïghour d'Europe et par une rescapée ouïghoure contre le groupe espagnol Inditex (notamment propriétaire de Zara), le japonais Uniqlo, le français SMCP (Sandro, Maje, Claudie Pierlot et De Fursac) et l'américain Skechers.

Cette plainte a pris un tournant inédit quand la justice française s'est saisie du dossier, confiant l'enquête au pôle spécialisé du Tribunal de Paris dans la lutte contre les crimes contre l'humanité, qui dépend du parquet national antiterroriste (PNAT), lequel a compétence universelle.

L'enquête porte sur les accusations de recel de crimes contre l'humanité. D'autres procédures sont en cours en Belgique, en Allemagne, en Lituanie et en Nouvelle-Zélande. Le fait de cibler les entreprises permet d'esquiver les accusations d'ingérence dans les affaires nationales de la Chine. Ces initiatives privées sont-elles appelées à se multiplier et à devenir la voie royale pour répondre à la crise du travail forcé dans le Xinjiang ?

ACCUSATION DE RECEL DE CRIMES CONTRE L'HUMANITÉ : QUE SE PASSE-T-IL EXACTEMENT AU XINJIANG ?

Le rapport de l'ASPI détaille l'organisation de ce système de travail forcé des Ouïghours. Si l'on estime qu'ils sont un million dans les camps d'internement - où des témoignages font état de sévices allant jusqu'à la torture - installés dans le Xinjiang, ils sont déployés dans des usines un peu partout en Chine. Les Ouïghours sont déplacés de force depuis les camps dans des trains ségrégués pour être transférés dans des usines. Ils dorment sur place et après le travail à l'usine, ils sont contraints d'assister à des cours de rééducation culturelle, de mandarin. Leurs effets personnels, y compris leur portable, sont fouillés et si du contenu religieux est trouvé, ils risquent d'être envoyés dans des camps de rééducation pour 4 ou 5 ans. Ils sont suivis par des « gardiens » envoyés par le gouvernement qui surveillent également leurs proches. Tout cela fait partie du dessein d'homogénéisation ethnique du Président chinois, Xi Jinping, pour qui les différents groupes ethniques chinois doivent être étroitement liés comme les graines d'une grenade, selon son expression, pour que l'ethnie majoritaire, les Han, soit l'ethnie unique. Le gouvernement allègue qu'il s'agit d'un programme volontaire à l'attention des travailleurs pauvres pour justement les sortir de la pauvreté.



Dans les faits, ce système profite principalement au secteur textile mais pas uniquement, puisque sont également incriminées par le rapport des entreprises du secteur des technologies comme Google, Apple, Lenovo, Bosch, Dell, Nokia et bien d'autres.

JURIDICISATION DE LA RSE : TENIR LES ENTREPRISES RESPONSABLES

L'ouverture de cette enquête constitue un tournant historique dans la responsabilisation des entreprises. En effet, la plupart des multinationales consacrent des comités d'éthique, des chartes éthiques ou autres accords-cadres internationaux. Elles s'engagent ainsi à veiller au respect des droits de l'homme sur l'ensemble de leur chaîne d'approvisionnement. Cependant, ces démarches relevant de la responsabilité sociale des entreprises (RSE) pèchent encore par manque de mise en œuvre concrète, de suivi et, surtout, de sanction. La duplicité des grandes entreprises, promptes à prendre des engagements qui blanchissent leur réputation sans forcément s'y tenir, est au cœur de cette enquête.

L'ouverture de cette enquête pourrait provoquer un appel d'air et encourager d'autres personnes - physiques ou morales - à porter plainte. Une autre plainte, déposée en février 2021 par l'Association des Ouïghours de France contre Nike, est symptomatique de ce tournant. L'enseigne travaille toujours avec le fournisseur Qingdao Taekwang Shoes Co. Ltd, qui produit au moins 7 millions de paires de chaussures par an pour Nike et qui a eu recours au transfert de 600 ouvriers ouïghours originaires de la province du Xinjiang en janvier 2020, essentiellement des femmes.

LES ACCORDS COMMERCIAUX COMME LEVIER DE CONTRAINTE

La Chine est devenue maîtresse dans l'art de prétendre se plier aux règles du multilatéralisme tout en les sapant dans les faits. Le rapport de l'ASPI appelle à contraindre la Chine à ratifier et mettre en œuvre la Convention n°29 de l'OIT relative au travail forcé. Or depuis 1998, les États membres de l'OIT ont l'obligation de respecter, promouvoir et réaliser de bonne foi l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire.

La Chine est donc déjà tenue par cet engagement. Il s'agit, dès lors, de la contraindre par un biais plus persuasif : les clauses sociales des accords commerciaux de libre-échange doivent être pleinement investies.

L'accord sino-européen, conclu le 30 décembre 2020, contient un volet social où sont mentionnés les questions liées au travail forcé et au respect des textes de l'OIT. La CFE-CGC milite pour que les mécanismes de règlement de différend soient activés dès qu'une violation est constatée : la validité de l'accord commercial doit pleinement dépendre du respect des clauses sociales.

La crise des Ouïghours permet d'asseoir la conviction selon laquelle, en matière de violation grave des droits de l'homme, il faut faire feu de tout bois et mobiliser tant les initiatives privées que publiques pour maintenir une pression constante sur le pays incriminé.

CONTACTS

Anne-Catherine Cudennec
Secrétaire nationale en charge du secteur Europe et international
annecatherine.cudennec@cfecgc.fr

Catherine Houlmann
Déléguée nationale
catherine.houlmann@cfecgc.fr

Maxime Legrand
Délégué national
maxime.legrand@cfecgc.fr

Service Europe et International
Sonia Arbaoui
Francesca Breuil
Ana Cuesta
Louis Delbos



FOCUS

ALLONGEMENT DU CONGÉ DE PATERNITÉ : L'ESSENTIEL À SAVOIR

Depuis le 1^{er} juillet 2021, le « congé de paternité et d'accueil » (nom officiel) est allongé.

Voici les principaux éléments à connaître.

LA DURÉE EST MULTIPLIÉE ENVIRON PAR DEUX, SELON LES CAS

La durée du congé de paternité pour la naissance d'un enfant intervenant après le 1^{er} juillet 2021 passe de 11 jours calendaires consécutifs à 25 jours calendaires pas forcément consécutifs. Ce congé comporte désormais deux périodes distinctes :

- Une période obligatoire de 4 jours calendaires prise immédiatement après les 3 jours obligatoires du congé de naissance.
- Une période de 21 jours calendaires qui peut être enchaînée avec la période obligatoire, ou non, et qui peut être fractionnée, ou non, en deux périodes non consécutives d'une durée minimale de 5 jours chacune.

En cas de naissance de plusieurs enfants (jumeaux, triplés...), la durée totale du congé paternité passe à 32 jours calendaires (contre 18 jours auparavant), avec les mêmes caractéristiques (période obligatoire de 4 jours, fractionnement possible).

QU'EST-CE QU'UN JOUR CALENDRAIRE ?

Les jours calendaires intègrent tous les jours du calendrier civil à la queue leu leu, sans distinguer s'ils sont travaillés ou non. Un décompte en jours calendaires inclut donc les dimanches, les week-ends, les jours fériés et les jours chômés. Ce type de calcul est utilisé par exemple en droit du travail pour calculer la durée d'une période d'essai, ou en droit de la consommation (source : droit-finances.net).

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

Le congé de paternité est ouvert au père de l'enfant s'il est salarié ou à la personne salariée avec qui la mère vit en couple et pouvant produire l'une des pièces suivantes : extrait d'acte de mariage, copie du pacte

civil de solidarité (Pacs), certificat de vie commune ou de concubinage de moins d'un an, attestation sur l'honneur de vie maritale cosignée par la mère. Que ce soit pour le père ou pour l'autre personne, le congé est ouvert sans condition d'ancienneté et quel que soit le type de contrat de travail (CDI, CDD ou contrat temporaire).

COMMENT SE FAIT LA BASCULE ENTRE FIN JUIN ET DÉBUT JUILLET ?

La nouvelle durée du congé paternité s'applique également pour certains enfants nés avant le 1^{er} juillet 2021, à savoir ceux dont la naissance était prévue après cette date. Par exemple, si la naissance était prévue le 5 juillet et qu'elle intervient précocement fin juin, la nouvelle durée de 25 jours de congé paternité peut être revendiquée par l'ayant droit. En revanche, si la naissance du bébé était prévue avant le 1^{er} juillet et qu'elle se produit bien avant, ce sont les anciennes durées qui s'appliquent.

QUELLES SONT LES DÉMARCHES À FAIRE ?

Le salarié (père ou autre personne vivant avec la mère) doit avertir son employeur au moins 1 mois avant la date de début du congé en lui précisant les dates qu'il souhaite prendre. Autrement dit, s'il souhaite enchaîner la période « flottante » de 21 jours avec celle des 4 jours obligatoires, il doit faire sa demande avant la naissance de l'enfant. Si ce délai d'un mois est respecté, l'employeur ne peut pas s'opposer au congé. La demande peut être faite par écrit ou par oral, mais le gouvernement recommande, pour des raisons de preuve en cas de litige, la lettre recommandée avec AR ou la lettre remise en main propre contre décharge.

Concernant la protection sociale, le salarié doit adresser à sa caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) la copie de l'acte de naissance de l'enfant ou celle du livret de famille mis à jour.



FOCUS

QUELLES SONT LES CONDITIONS D'INDEMNISATION ?

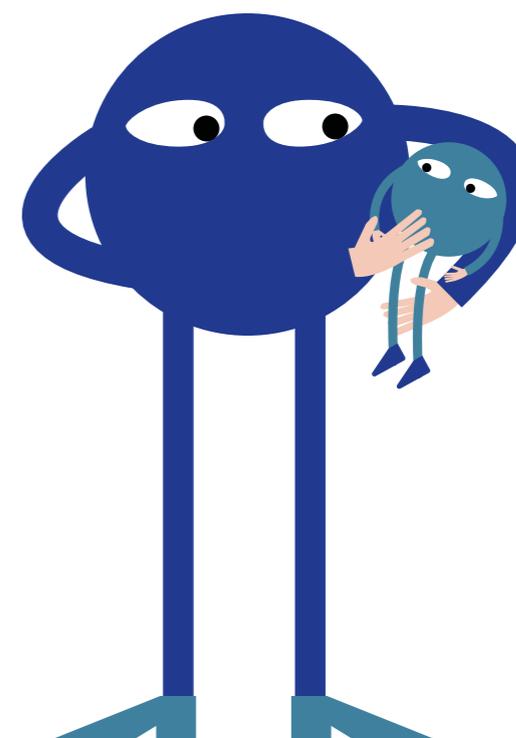
Pour avoir droit à indemnisation par la CPAM, le congé doit désormais débuter dans un délai de 6 mois suivant la naissance de l'enfant, contre 4 mois auparavant. Le salarié doit posséder un numéro de sécurité sociale depuis au moins 10 mois à la date du début du congé, avoir travaillé au moins 150 heures au cours des 3 mois précédant le début du congé ou avoir cotisé sur un salaire au moins équivalent à 10 403,75 euros au cours des 6 derniers mois précédents.

Surtout, il doit cesser toute activité salariée, même en cas d'employeurs multiples. Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant entraîne, en effet, la suspension du ou des contrats de travail du demandeur. Sachant qu'à la fin du congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Et qu'il ne peut pas être licencié pendant cette période, sauf en cas de faute grave de sa part ou d'impossibilité pour l'employeur de maintenir son contrat pour un motif étranger au congé de paternité.

QUELLE EST LA POSITION DE LA CFE-CGC ?

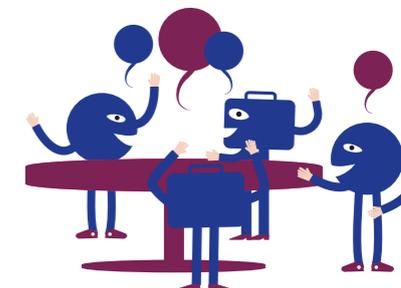
La CFE-CGC est à l'origine de la création de ce dispositif entré en vigueur en 2002. Elle estime que cet allongement du congé de paternité va dans le bon sens, en favorisant notamment l'implication des pères dans la répartition des tâches parentales, une meilleure conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle, et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Mais la CFE-CGC avait manifesté, lors de l'annonce de la mesure en octobre 2020, son opposition à ce que le congé paternité soit fractionnable. Pour la CFE-CGC, le congé paternité est destiné à couvrir la période qui suit immédiatement la naissance de l'enfant afin de favoriser l'implication du père et de créer un lien avec l'enfant. Elle alerte également sur le fait que ce fractionnement n'est pas dans l'intérêt des entreprises au regard de l'impact sur l'activité et des potentielles difficultés d'organisation.





TENDANCES



NÉGOCIATION COLLECTIVE : UN BON MILLÉSIME 2020

Publication annuelle de la direction générale du travail (DGT), le « Bilan de la négociation collective » réserve son lot de satisfactions concernant l'année 2020. Les rapporteurs notent « une tendance toujours à la hausse du nombre d'accords ». C'est un peu exagéré si l'on considère les accords de branche : 950 conclus en 2020 (dont 108 textes sur le temps de travail) contre 1 227 en 2019... Un peu optimiste également si l'on décompte les accords d'entreprise : 76 650 contre 80 780 en 2019, quand bien même le chiffre 2020 est supérieur à celui de 2018 (75 600).

Il est incontestable, en revanche, que la négociation dans les entreprises de moins de 50 salariés s'est accrue durant la pandémie, avec 30 200 accords contre 27 140 en 2019 (+11 %). Surtout, la négociation collective s'est avérée « un levier essentiel pour faire face à la crise sanitaire », écrivent les représentants de la Commission nationale de la négociation collective dont fait partie la CFE-CGC. La mise en place de l'activité partielle longue durée (APLD) a donné lieu à 49 accords et avenants de branches et 4 462 accords d'entreprise. Sans oublier les deux accords nationaux interprofessionnels (ANI) paraphés par la CFE-CGC : celui sur le télétravail du 26 novembre 2020 et celui sur la santé au travail du 10 décembre 2020.

S'agissant du rôle des intervenants, 48 % des accords et avenants ont été conclus en 2020 par des délégués syndicaux, 30 % par des salariés à la majorité des deux tiers, 12 % par des élus ou salariés mandatés et 10 % par des élus non mandatés.

Enfin, sur le volet partage de la valeur, 12 accords de branche et 34 150 accords d'entreprise ont accompagné la loi du 7 décembre 2020 d'accélération et de simplification de l'action publique, qui facilite l'épargne salariale.



« Bilan de la négociation collective en 2020 », consultable sur le site du ministère du Travail, onglet « Démarches et ressources documentaires » puis « Rapports ».

LE CADRE FRANÇAIS DANS TOUS SES ÉTATS

« Si la notion de "cadre" renvoie parfois à différentes définitions, certains traits communs permettent d'en dresser un portrait-type. » Cette phrase signée par l'Apec résume l'objet de l'étude que vient de publier l'association présidée par Christine Lê (CFE-CGC). Il s'agit de « connaître les cadres pour mieux les accompagner » et d'ainsi « anticiper leur rapport au travail ».

L'enquête passe au scalpel 6 thématiques différentes : le profil sociodémographique, la répartition des cadres dans l'emploi, la carrière, l'habitat et le transport, l'équilibre vie professionnelle-vie privée, leurs préoccupations et aspirations. Les cadres sont en majorité des hommes (64 % vs 53 % chez les non-cadres) diplômés (54 % de Bac+5 et plus), qui travaillent en majorité dans des secteurs des services « à forte valeur ajoutée » et qui représentent 21 % des salariés du privé. 46 % d'entre eux obtiennent le statut de cadre dès le début de leur carrière. 80 % gagnent entre 36K euros et 85K euros bruts annuels (pour un salaire médian de 50k euros et une rémunération moyenne de 57k euros).

Sans surprise, l'Île-de-France reste le premier bassin d'emploi cadre, avec 45 % des effectifs. Conséquence sur le temps de trajet domicile-travail : un tiers des cadres met 45 minutes pour se rendre au bureau. Plus de la moitié prend sa voiture pour cela et seulement 5 % son vélo.

Huit cadres sur dix se disent satisfaits de l'équilibre entre leur vie privée et leur vie professionnelle et se considèrent en « bon état de santé général » (ce qui en laisse tout de même 20 % dans le cas contraire...). Ils ne comptent généralement pas leurs heures : 18 % travaillent 50 heures et plus par semaine et un sur deux travaille chez lui le soir ou le week-end au moins une fois par semaine. 48 % ont l'habitude de répondre aux sollicitations professionnelles pendant le week-end.



« Portrait statistique des cadres du secteur privé - édition 2021 », par l'Association pour l'emploi des cadres (Apec) avec Datagora (agence de communication spécialisée dans les statistiques).



BULLES TWITTER



CFE-CGC @CFECGC 30 JUIN 2021

La CFE-CGC organise en partenariat avec @Agefiph_ le colloque **#handicap** " La révolution **#numérique** tremplin vers l'inclusion sociale " 📅 le 25 novembre prochain 📍 à Paris.

📌 Les inscriptions sont ouvertes → <https://urlz.fr/g7tJ>



FRANÇOIS HOMMERIL @FHOMMERIL - 9 JUILLET 2021

Incroyable ! À Orly, où les salariés manifestent contre le plan qui prévoit de baisser les salaires de 10 à 25 %, la direction d'**#ADP** fait interpellier les rep. syndicaux dont la DS **@CFECGC**

Mais que fait l'actionnaire principal (l'État) pour mettre fin à cet enfer social ? → <https://urlz.fr/g7s8>



FRANÇOIS HOMMERIL @FHOMMERIL - 1^{ER} JUILLET 2021

Enfin, la seule mesure de la réforme **#AssuranceChomage** qui rentre en action aujourd'hui est la dégressivité. Elle touche les catégories qui contribuent le plus à la solidarité du régime, nocive à l'emploi, injuste et inefficace. C'est le combo populiste et révoltant.



CFE-CGC @CFECGC 13 JUILLET 2021

Toutes les organisations syndicales et employeurs publics ont signé l'accord **#télétravail** dans la fonction publique. Les 3 versants (État-Territorial-Hospitalier) sont concernés et l'application de l'accord doit être effective au plus tard le 31 décembre 2021. **#CFECGC**

CONTACTS

Mathieu Bahuet
mathieu.bahuet@cfecgc.fr

Adrien Vinet
adrien.vinet@cfecgc.fr

Stéphanie Dubreucq
stephanie.dubreucq@cfecgc.fr

Gilles Lockhart
gilles.lockhart@cfecgc.fr



www.cfecgc.org

@CFECGC #cfecgc