



LE BULLETIN CONFÉDÉRAL





SOMMAIRE

P. 3 EN BREF

P. 4 L'INFO MILITANTE - « RESTAURER LA CONFIANCE », ACTE II : ZOOM SUR LA CHAÎNE DE VALEUR

P. 6 INDUSTRIE FRANÇAISE : LES LEÇONS DU RENDEZ-VOUS DE BELFORT

P. 7 MICHELIN : LA CFE-CGC ENQUÊTE SUR LE RECRUTEMENT EN USINE

P. 8 ENTRETIEN - INGRID SWORST : « FORMER SALARIÉS ET EMPLOYEURS AU DIALOGUE SOCIAL DANS LES TPE/PME »

P. 10 REGARDS ÉCONOMIQUES

P. 14 FOCUS - CFE-CGC ET DÉVELOPPEMENT DURABLE : RAPPEL DE QUELQUES VÉRITÉS PREMIÈRES

P. 16 TENDANCES

P. 17 BULLES TWITTER





Formation professionnelle : la CFE-CGC signataire de l'accord cadre

Finalisé le 15 octobre dernier par les organisations syndicales et patronales représentatives, l'accord cadre national interprofessionnel (ACNI) sur la formation visant à adapter à de nouveaux enjeux la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 a été signé par la CFE-CGC. Le texte fixe plusieurs thématiques majeures parmi lesquelles encourager l'alternance, professionnaliser l'utilisation du compte personnel de formation (CPF), améliorer l'efficacité du système de certification et développer les transitions professionnelles, notamment intersectorielles.

Assurance chômage : le Conseil d'État valide l'entrée en vigueur de la réforme

Dans un communiqué ([consultable ici](#)), la CFE-CGC a pris acte de la décision, le 22 octobre dernier, du Conseil d'État qui a rejeté le recours des organisations syndicales demandant la suspension du nouveau calcul de l'allocation chômage entré en vigueur le 1^{er} octobre. Contrairement à ce qu'il avait estimé dans sa décision de juin, le juge des référés estime que « la tendance générale du marché de l'emploi ne constitue plus un obstacle à la mise en place de la réforme ». Désormais, plusieurs recours « au fond » contre la réforme gouvernementale doivent être jugés ces prochaines semaines.

Fiscalité : accord sur l'impôt mondial des multinationales

Réunis à Rome, les chefs d'État et de gouvernement du G20 ont approuvé, le 30 octobre dernier, l'accord sur une réforme de la taxation internationale qui instaure notamment un impôt mondial minimal de 15 % sur les bénéficiaires des multinationales. Cet accord avait été conclu début octobre par 136 pays sous l'égide de l'OCDE. La réforme pourrait entrer en vigueur en 2023.

Handicap et numérique : un colloque CFE-CGC le 25 novembre à Paris

En partenariat avec l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph), la CFE-CGC organisera, le jeudi 25 novembre (19h) à l'Hôtel Le Méridien Etoile Paris (75017), un colloque « La révolution numérique tremplin vers l'inclusion sociale ». Deux tables rondes seront au menu pour apporter des réponses concrètes aux personnes en situation de handicap : garantir l'accessibilité, favoriser les compétences, promouvoir l'emploi numérique... Un cocktail dinatoire clôturera les débats. [Cliquez ici pour consulter le programme et vous inscrire en ligne.](#)

« Création d'entreprise : un rejet du salariat ? » : une conférence CFE-CGC/IRES le 24 novembre

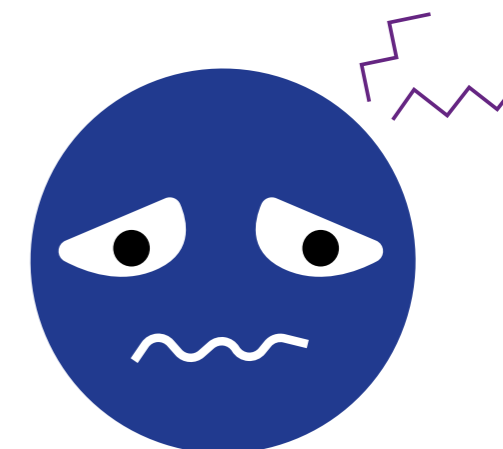
La CFE-CGC et l'IRES organisent, le mercredi 24 novembre (18h30) au siège confédéral, une conférence-débat intitulée « Création d'entreprise : un rejet du salariat ? », avec notamment la présentation de deux études sur la création d'entreprise et sur les nouveaux intermédiaires du travail B2B. [Programme et inscription ici.](#)

Emploi : fort impact de la crise sanitaire dans le monde

Selon un rapport de l'Organisation internationale du travail (OIT), le nombre d'heures travaillées en 2021 sera inférieur de 4,3 % à l'avant pandémie (4^e trimestre 2019). Si les heures de travail dans les pays à revenu élevé et intermédiaire supérieur ont enregistré une reprise cette année, les pays à revenu intermédiaire inférieur et à faible revenu subissent encore de larges pertes. Autre constat : les jeunes, en particulier les femmes, font face à des déficits plus importants en matière d'emploi.

LE CHIFFRE

1 441



Le nombre d'affections psychiques et troubles psychosociaux reconnus en maladie professionnelle en 2020, en hausse de 37 % par rapport à 2019, selon le rapport 2020 de l'Assurance Maladie-Risques professionnels.

« Cette augmentation est probablement liée à l'impact de la pandémie sur le contexte professionnel des salariés du régime général », souligne le rapport.

Toujours en 2020, le nombre d'accidents du travail reconnus a diminué de 17,7 % vs 2019 (539 833 contre 655 715), « une baisse proportionnelle à la baisse de l'activité économique dans le contexte de la pandémie de Covid-19 », selon le rapport.



L'INFO MILITANTE

« RESTAURER LA CONFIANCE », ACTE II : ZOOM SUR LA CHAÎNE DE VALEUR

« Chaîne de valeur : comment faire pour que l'économie profite à tous ? » : retour sur la seconde table ronde organisée le 21 octobre par la CFE-CGC avec un focus sur la filière agro-alimentaire.

Lancé le 28 septembre dernier avec une première table ronde sur les enjeux de la data, le cycle de conférences CFE-CGC « Restaurer la confiance » s'est poursuivi le jeudi 21 octobre avec un second débat passionnant consacré à la chaîne de valeur. Désireuse de réconcilier l'économie de marché avec l'intérêt général, et de s'attaquer aux dysfonctionnements d'un partage déséquilibré de la richesse créée au sein de la chaîne de valeur, la CFE-CGC a convié, au siège confédéral, plusieurs personnalités de haut niveau gravitant dans la filière agro-alimentaire. Objectif : permettre à nous tous, consommateurs et acteurs, de comprendre les leviers pour un meilleur partage des richesses entre les différents acteurs de la chaîne de la valeur.

Devant une salle pleine et face aux nombreux internautes qui ont pu assister en direct aux débats ([revoir ici la vidéo](#)), François Hommeril, président confédéral, a d'abord rappelé les enjeux. « *Qui crée de la valeur dans l'environnement de l'entreprise et dans la chaîne de sous-traitance ? Comment est-elle calculée ? Comment la partage-t-on ? Nous avons là un des sujets fondamentaux du monde actuel. La filière agro-alimentaire est un excellent exemple car chacun est intéressé par les problématiques autour des produits alimentaires, de la matière première agricole de départ jusqu'au produit final vendu aux consommateurs.* »

NORMES COMPTABLES : INTÉGRER LES CAPITALS SOCIAUX ET ENVIRONNEMENTAUX

Animateur de la table ronde, le journaliste Benoît Jullien, fondateur de l'agence ICAAL, spécialisée dans l'information et le conseil agroalimentaires, a d'abord donné la parole à Alexandre Rambaud, chercheur associé à l'université Paris-Dauphine, codirecteur de la chaire « Comptabilité

écologique » et du département « Économie & Société » du Collège des Bernardins. Celui-ci a notamment évoqué le nouveau modèle comptable CARE (Comptabilité adaptée au renouvellement de l'environnement), qui propose d'intégrer la préservation des capitaux humain et naturel dans le bilan des entreprises. « *La chaîne de valeur intervient de façon flagrante dans les modèles comptables. La méthode CARE vise à étendre les états financiers classiques pour y incorporer les capitaux humains et naturels, sociaux et environnementaux. On obtient ainsi un instrument de gestion de la performance globale de l'entreprise avec une série d'indicateurs tenant compte de la création de valeur pour l'ensemble des parties prenantes, en restant connectés avec le réel.* »

CRÉATION DE RICHESSE ET COÛTS ASSOCIÉS

Président de la Fédération des entreprises et entrepreneurs de France (FEEF), fabricant de grands produits de consommation d'origine agricole, Dominique Amirault a souligné combien le sujet du partage de la valeur est une priorité constante des entreprises. « *La création de la valeur, c'est répondre aux attentes des consommateurs, en adaptant constamment nos offres, en innovant, en investissant dans les emplois. C'est l'entreprise qui crée de la richesse. La question des coûts associés et des tarifs aux consommateurs est donc centrale. À cet effet, la récente loi Egalim 2, même si elle s'apparente à une usine*





L'INFO MILITANTE

à gaz, a le mérite d'introduire de nouveaux dispositifs de régulation et de transparence au profit d'une meilleure rémunération des agriculteurs français, et de reconnaître que l'alimentation a de la valeur et des coûts associés. »

Preuve que les employeurs s'emparent de tous ces sujets, Dominique Amirault a par ailleurs vanté les mérites du label PME+, créé pour les entreprises indépendantes françaises à taille humaine ayant des pratiques éthiques et responsables. « PME+ est attribué après un audit annuel effectué par Ecocert environnement selon un référentiel inspiré de la norme ISO 26000 », précise-t-il.

CHEZ CARREFOUR, LA TRANSITION ALIMENTAIRE ÉRIGÉE EN RAISON D'ÊTRE

Parole ensuite à Laurent Vallée, secrétaire général du groupe Carrefour (350 000 collaborateurs dans le monde dont 100 000 en France), qui a mis en avant la singularité du géant de la grande distribution : « L'entreprise, dans la foulée de la loi Pacte, s'est dotée en 2019 d'une raison d'être, inscrite dans nos statuts et centrée sur la transition alimentaire. Notre mission est de proposer à nos clients des produits et une alimentation de qualité et accessibles à tous. Grâce à nos collaborateurs et à une démarche responsable, à notre ancrage dans les territoires et à notre adaptation aux modes de production et de consommation, nous avons pour ambition d'être leader de la transition alimentaire pour tous en respectant chacun des maillons de la chaîne des créateurs de valeur, du producteur agricole au distributeur. Cela passe notamment par des partenariats de long terme avec des producteurs agricoles, assortis de mécanismes de rémunérations favorables. »

CONSOMMATEURS ACTEURS, TRANSPARENCE DU PRIX ET JUSTE RÉPARTITION DE LA VALEUR

Exemple concret de cette démarche engagée par Carrefour : le partenariat noué avec « C'est qui le Patron ?! - La Marque du Consommateur », la première marque créée par des consommateurs en 2016 pour venir en aide aux producteurs. Son fondateur, Nicolas Chabanne, en a rappelé l'ADN : « Nous avons voulu bousculer toutes les règles de la grande distribution et de l'industrie agroalimentaire pour mettre au point un lait équitable dont le prix est décidé en toute transparence par les consommateurs afin de faire vivre les éleveurs. » Aujourd'hui, la marque comptabilise 32 produits référencés dans plus de 7 000 magasins, soutenant des milliers de familles de producteurs pour qu'ils vivent correctement de leur métier.

« Cette démarche de transparence doit être généralisée, conclut Nicolas Chabanne, afin de permettre aux consommateurs de comprendre comment se répartit la valeur tout au long de la chaîne. Il faut les associer à ces discussions et répondre à ces nouvelles exigences car il n'y aura pas de retour en arrière. »





L'INFO MILITANTE



INDUSTRIE FRANÇAISE: LES LEÇONS DU RENDEZ-VOUS DE BELFORT

Xavier Le Coq, délégué national CFE-CGC à l'industrie, fait le bilan du forum « Reconstruire l'industrie française » organisé à Belfort le 20 octobre dernier.

Quels enseignements avez-vous tiré de ce forum ?

D'abord, le constat du succès de l'événement : 250 personnes dans le public, des témoignages de chefs d'entreprise partis de rien et qui défendent bec et ongles le « fabriqué en France », un collectif à l'origine de l'initiative (dans lequel la CFE-CGC est très bien représentée) qui s'est montré dynamique, volontariste et qui a formulé 10 propositions concrètes pour rebâtir l'industrie française. Donc une manifestation à la hauteur des enjeux. Ensuite, j'en tire une autre leçon opérationnelle : lorsque des salariés et des militants syndicaux, confrontés à des problèmes de désindustrialisation et d'emploi, se mobilisent et font travailler leur matière grise, ils obtiennent des résultats. C'est une leçon de mobilisation et de prise d'initiative locale.

Vous parlez de préservation du « fabriqué en France ».

Quelles ont été les démarches citées ?

Il a bien sûr été question d'APSIIS (association de préfiguration de sociétés d'intégration et ingénierie systèmes), dans laquelle s'impliquent plusieurs militants CFE-CGC de General Electric à Belfort dont Philippe Petitcolin, qui la préside. APSIIS vise à lancer des sociétés d'intégration et d'ingénierie dans l'hydrogène et le nucléaire en capitalisant sur le haut niveau de compétences des ingénieurs et des cadres franc-comtois. Le président Macron a parlé de développer des petits réacteurs nucléaire (appelés SMR pour Small Modular Reactor) dans son discours sur le plan d'investissement 2030. Typiquement, cela pourrait être conçu et produit sur le territoire de Belfort.

D'autres exemples de sociétés existantes ?

Plusieurs chefs d'entreprise ont témoigné. Je pense au fondateur de Daan Tech, une société qui a inventé le mini lave-vaisselle Bob, ultra-compact et économe en eau. Il s'est implanté en Vendée pour profiter d'un écosystème favorable de fournisseurs et de compétences, puisque la dernière usine de production de lave-vaisselle (Brandt) y était située. Au début, il devait

faire venir des composants de l'étranger (dont l'Asie). La société ambitionne maintenant d'avoir la quasi-totalité des composants produits en métropole : coque en plastique recyclé, électronique bretonne, etc.

Il y a aussi un jeune patron qui, après un stage d'horlogerie en Suisse, s'est mis en tête de fabriquer des montres en France sous la marque Rutine. Pour se financer, il a dû en pré-vendre 300 : pari tenu ! Aujourd'hui, le succès commercial est au rendez-vous. Il est basé à Romans-sur-Isère (Drôme) et travaille avec tout un réseau de fournisseurs ayant des compétences horlogères dans le Doubs et le Jura. Sans oublier, bien sûr, Jacob Delafon, dont l'usine a été reprise par la société Kramer et dont Tristan Martinez, le fils du patron de Kramer, est venu raconter l'historique du rachat du site.

« Identifier d'autres territoires où des révolutions industrielles se produisent »

Que peut-on attendre comme suites de ce forum ?

Au niveau confédéral, nous devons soutenir et faire connaître ces initiatives, même si les Belfortains sont déjà passés maîtres en communication, comme en témoigne ce forum ! Il me semble aussi qu'on peut travailler de concert avec les fédérations CFE-CGC comme celle de la Chimie ou de la Métallurgie notamment, pour identifier d'autres territoires où des révolutions industrielles se produisent. Avec le passage à l'électrique, certains bassins d'emplois automobiles vont devoir se réinventer, par exemple. Le message fondamental est qu'il faut anticiper partout où c'est possible.

Une phrase qui résume les débats ?

Elle a été prononcée par Anaïs Voy-Gillis, une géographe qui défend l'industrie : « La désindustrialisation, c'est un pays qui a abandonné son industrie et ses salariés. »

Propos recueillis par Gilles Lockhart



L'INFO MILITANTE

MICHELIN : LA CFE-CGC ENQUÊTE SUR LE RECRUTEMENT EN USINE

Comment améliorer l'attractivité des usines et garantir un recrutement pérenne ? Une enquête-terrain de la CFE-CGC Michelin prend le sujet à bras-le-corps.

La CFE-CGC Michelin s'est interrogée sur la qualité du recrutement des agents de fabrication sur les sites industriels du groupe en France. D'août à octobre 2021, elle a conduit une étude coordonnée par Christophe Bitsch, délégué syndical (DS) du site de Golbey (Vosges) et responsable du pôle Industrie à la CFE-CGC Michelin. L'étude, faite avec l'appui des DS maison, a été relayée auprès des managers de production (les responsables d'ilots qui gèrent en moyenne 30 à 40 personnes en atelier et en usine).

« Ce travail est né du constat d'une évolution récente du recrutement dans les sites industriels du pneumaticien », présente Laure Trincal, responsable communication de la CFE-CGC Michelin. Dans la pratique, les agents de fabrication sont peu recrutés en CDI, mais généralement en CDD. L'étude montre que sur ce type de recrutements, Michelin fait de plus en plus confiance aux agences d'intérim alors qu'auparavant le service du personnel prenait la main sur le processus. « Michelin fonctionne comme cela et nous ne sommes pas là pour dénoncer la façon dont notre entreprise recrute. Mais nous avons voulu observer les conséquences de cette évolution », commente Christophe Bitsch.

QUAND LA SOUS-TRAITANCE ET L'INTÉRIM POSENT QUESTIONS

L'étude constate que cette sous-traitance par l'intérim facilite la gestion administrative et réduit le temps passé sur le sourcing. Mais qu'elle impacte aussi la qualité des recrutements effectués. À la question : « Êtes-vous globalement satisfait du recrutement pour les postes agents sur votre site ? », 60 % des managers répondent par la négative.

Deux autres constats apparaissent. Le premier est que l'intérim, même s'il permet d'accélérer les délais de recrutement, dégrade le turnover sur les postes d'agents de fabrication. Et ce, malgré l'effort important de formation consenti par Michelin (un à deux mois pour être opérationnel sur un poste, beaucoup plus pour être autonome). Une volonté de

formation dont la mise en œuvre est questionnée sur le terrain. Les managers jugent les horaires imposés aux apprenants parfois trop rigides et ne facilitant pas leur « adaptabilité au futur poste en forfait horaire ». Ils s'interrogent aussi sur le rôle des tuteurs, poste pour lequel, constate la CFE-CGC Michelin, « il n'existe pas un processus clair et défini sur l'identification des compétences et pas ou peu de reconnaissance pour l'investissement des tuteurs ». Des managers citent des cas extrêmes de jeunes embauchés ou même de salariés en intérim devant assumer cette fonction de tuteur.

Le second constat est l'augmentation, depuis deux ans, de la population issue de la restauration et du BTP dans le vivier des postulants au poste d'agent de production. « C'est probablement lié au contexte pandémique, les personnes souhaitant se réorienter pour trouver un meilleur équilibre entre vie professionnelle et privée », souligne l'étude. Mais tous ces nouveaux arrivants ne s'adaptent pas facilement aux contraintes de l'industrie, et en particulier aux 3x8.

DÉPART DE SENIORS ET TRANSFERTS DE COMPÉTENCES

« Force est de constater que depuis le départ d'un grand nombre de seniors, les transferts de compétences ne sont pas toujours faciles, analyse Christophe Bitsch. Si l'on ajoute que beaucoup de salariés mis en activité partielle durant la crise sanitaire ont pris goût à d'autres rythmes de vie, on se retrouve avec une volatilité importante, des titulaires qui passent leur temps à former des gens et des managers insatisfaits. Or, le recrutement pérenne est un enjeu d'avenir essentiel. »

En synthèse, la CFE-CGC Michelin rappelle vouloir être force de proposition pour améliorer l'attractivité des sites industriels. Elle suggère que l'entreprise y travaille et émette directement la communication externe sur les postes disponibles afin de susciter l'intérêt des candidats.



ENTRETIEN



« FORMER SALARIÉS ET EMPLOYEURS AU DIALOGUE SOCIAL DANS LES TPE/PME »

Déléguée nationale CFE-CGC, Ingrid Sworst détaille le dispositif mis en place avec les partenaires sociaux sur les formations communes au dialogue social dans les petites et moyennes entreprises.

Comment est né ce dispositif de formations communes pour favoriser le dialogue social en entreprise ?

Inscrites dans le Code du travail et dans une convention signée avec la direction générale du travail (DGT), ces formations associent, depuis 2019, les organisations syndicales représentatives et leurs homologues patronales dans le cadre d'un comité national de suivi. La CFE-CGC s'est engagée à promouvoir ces formations communes, car nous y voyons l'opportunité de faciliter l'instauration d'un dialogue social dans les TPE/PME et de rendre accessibles ces formations à de nouveaux élus. L'idée est d'amener une façon d'interagir pour permettre un échange contradictoire entre les employeurs et les salariés, puis de trouver un accord dans l'entreprise.

Concrètement, il s'agit d'une formation commune réunissant les employeurs et les salariés pour partager leur vision de l'entreprise et du dialogue social, en s'appuyant sur l'expérience des participants avec l'appui d'outils pédagogiques et collaboratifs basés sur l'interactivité et l'écoute active. Nous partons du principe que confronter les intérêts et les points de vue contribue à la performance économique et à l'amélioration de la qualité des relations sociales dans les entreprises.

Qui est concerné par ces formations et comment les mobiliser ?

Elles s'adressent aux partenaires sociaux au sein des différents niveaux de relations sociales, c'est-à-dire les entreprises (dirigeants, managers, représentants du personnel et mandataires syndicaux), les instances paritaires territoriales (CPRI, CPRIA, commissions paritaires régionales sectorielles, observatoires départementaux d'analyse et d'appui au dialogue social...), et les branches professionnelles dont cinq d'entre elles (transport routier, hôtellerie de plein air, télécommunications, transport

aérien et fabrication mécanique du verre) ont déjà inclus ce dispositif dans leur convention collective.

L'intégration des formations communes au plan de développement des compétences de l'entreprise permet d'en faire bénéficier salariés et employeurs. Pour les salariés, le suivi d'une formation commune peut s'effectuer dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise, ou du congé de formation économique, sociale et syndicale. Pour les employeurs, cette formation peut être prise en charge par les fonds d'assurance formation de non-salariés ou par les organismes paritaires collecteurs agréés (OCPA) compétents.

Comment sont-elles délivrées ?

Ces formations communes sont assurées dans toutes les régions par un réseau de 200 organismes de formation (dont 25 % spécialisés dans la qualité de vie au travail, 22 % dans l'intelligence collective et 19 % dans la communication et la gestion de crise) référencés par l'Institut national du travail de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP). Toutes les informations pratiques sont disponibles sur un site internet dédié (<http://formatdialogue.intefp.fr/>), avec également une plateforme téléphonique à disposition (tél. : 0478874750).

Du point de vue de la CFE-CGC, quels sont les enjeux et les grandes thématiques à aborder ?

Si le centre de formation syndicale (CFS) de la CFE-CGC demeure la voie royale en matière de formation syndicale des militants et des négociateurs de branche, les enjeux de ces formations communes sont

« Faciliter l'accès à la formation dans les petites et moyennes entreprises pour y engager un dialogue social »

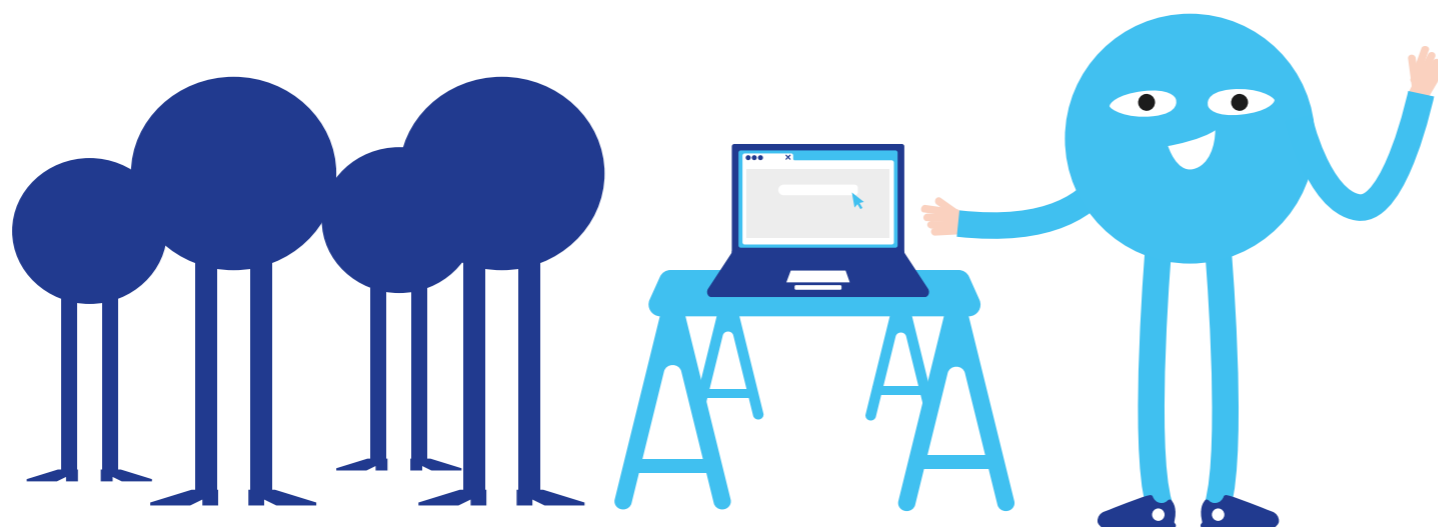


ENTRETIEN

de faciliter l'accès à la formation et d'inciter les salariés et leur direction à engager un dialogue social dans les petites et moyennes entreprises. Et ce sur tout un ensemble de sujets structurants : mutations économiques, gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP), transports et mobilité durable, partage de la valeur ajoutée, fonctionnement du comité social et économique (CSE), santé, sécurité et conditions de travail, égalité professionnelle, télétravail, etc. Sous l'impulsion de la CFE-CGC, les thématiques du handicap et des transitions écologiques vont progressivement être ajoutées.

Les différents retours d'expérience qui nous sont remontés sont très positifs et prouvent l'efficacité d'une telle démarche de formations communes, en termes de confrontations des points de vue, de compréhension mutuelle des enjeux économiques, sociaux et environnementaux. Le dispositif, assez récent, gagne donc à être développé. Plus que jamais, des acteurs formés sur le terrain, qui savent échanger, sont des atouts pour contribuer à une meilleure qualité du dialogue social !

Propos recueillis par Mathieu Bahuet



**À VOUS
QUI SOUHAITEZ
DONNER DU SENS
AUX ŒUVRES
SOCIALES**



www.up.coop



RAISON D'ÊTRE DES ENTREPRISES : OÙ EN EST-ON ?

Deux ans après la loi Pacte, le rapport Rocher publié en octobre dernier en dresse le bilan et les perspectives, notamment sur le volet raison d'être et responsabilité des entreprises.

RAPPEL DES OBJECTIFS DE LA LOI PACTE

La loi du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises (dite loi Pacte) avait pour objectif premier affiché de rendre les entreprises françaises plus compétitives. Avec deux ambitions : lever les obstacles à leur croissance à toutes les étapes de leur développement, de leur création à leur transmission en passant par le financement ; et replacer les entreprises au centre de la société.

Les principales mesures législatives ont été la suppression du forfait social de l'épargne salariale pour les entreprises de moins de 250 salariés et, sous certaines conditions, la facilitation de la création d'entreprise, la redéfinition de l'objet social, la simplification de l'épargne retraite et la composition des conseils d'administration.

RAISON D'ÊTRE ET SOCIÉTÉ À MISSION

Avant la loi Pacte, l'entreprise était définie comme toute société qui « doit avoir un objet licite et être constituée dans l'intérêt commun des associés ». La loi Pacte a revu l'objet social de l'entreprise, qui n'est plus « l'affaire » des seuls actionnaires. Désormais, le législateur, qui a modifié l'article 1833 du Code civil, stipule que « la société est gérée dans son intérêt social, en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux de son activité ».

Mais la loi n'a pas défini juridiquement « l'intérêt social », laissant le soin aux entreprises de le faire elles-mêmes en se dotant d'une « raison d'être ». C'est pourquoi la loi a modifié l'article 1835 du Code civil permettant aux associés de toute société d'inscrire dans les statuts de l'entreprise sa raison d'être. L'idée est de rapprocher les chefs d'entreprise de leur environnement de long terme en définissant le rôle de l'entreprise dans la société au-delà de son activité économique.

La loi a également offert la possibilité à l'entreprise d'inscrire cette « raison d'être » dans ses statuts et d'adopter le statut « d'entreprise à mission » (articles L. 225-35 et L. 225-64 du Code de commerce). Une société à mission est une société qui, sur la base d'un engagement volontaire, inscrit une raison d'être dans ses statuts et charge un organe de suivi de vérifier l'atteinte de ses objectifs et l'adéquation des moyens engagés. Un organisme tiers indépendant (OTI) a pour mission de vérifier les informations correspondantes.

186 SOCIÉTÉS À MISSION RECENSÉES (JUN 2021)

La loi Pacte prévoit que les trois premiers rapports annuels d'évaluation présentent des volets relatifs à 23 thématiques que la loi détaille. Ces rapports sont rendus par le comité d'évaluation de la loi Pacte dit « comité Impact », piloté par France Stratégie et auquel participe la CFE-CGC. Le deuxième bilan présente donc les avancées de la loi Pacte, notamment au sujet de la raison d'être des entreprises et des sociétés à missions. Il apparaît que 186 sociétés à mission étaient dénombrées à la fin du premier semestre 2021 par l'Observatoire des entreprises à mission, soit un triplement depuis octobre 2020, une hausse relativement importante du fait de la tenue de nombreuses assemblées générales en décembre.

Par ailleurs, les raisons d'être portent principalement sur des enjeux sociaux, puis sur des problématiques environnementales. Le comité Impact rappelle cependant qu'il est trop tôt pour évaluer quantitativement l'impact financier et extra-financier de l'adoption de cette qualité sur l'activité des entreprises. Une mission sur la gouvernance responsable des entreprises a donc été confiée par Bercy à Bris Rocher, directeur général du groupe Rocher (devenu « entreprise à mission »), afin d'avoir des retours d'expérience au niveau européen ainsi que des recommandations.



PLUSIEURS FREINS À LEVER

Remis le 19 octobre dernier à Bruno Le Maire, ministre de l'Économie, et à Olivia Grégoire, secrétaire d'État chargée de l'Économie sociale, le rapport ([consultable ici](#)) propose 14 recommandations basées sur plus de 200 auditions d'acteurs variés (chefs d'entreprises de toute taille, universitaires, conseils...). Il met en évidence plusieurs résultats. Si l'intérêt pour les nouveaux modèles de gouvernance est manifeste, le basculement n'a pas eu lieu : peu d'ETI ou de grands groupes ont choisi de devenir société à mission. Aujourd'hui, 75 % des sociétés du CAC 40 ont défini leur raison d'être mais peu l'ont inscrite dans leur statuts.

Le rapport identifie plusieurs freins à cela :

- les entreprises ne voient pas les bénéfices de la démarche alors qu'elles identifient bien les risques. Inscrire la raison d'être dans les statuts oblige à prendre des mesures concrètes sous peine de s'exposer à des actions en responsabilité si ces obligations ne sont pas respectées ;
- la démarche peut laisser penser à des affichages « de vertu » et non à une démarche authentique et engagée ;
- l'application des mesures de la loi Pacte souffre de la méconnaissance de la prise en compte des enjeux sociaux et environnementaux. Par exemple, 58 % des chefs d'entreprises interrogés (dont une grande majorité de TPE) n'ont jamais entendu parler de RSE.

Or, la formalisation d'une raison d'être et la qualité de société à mission donnent un cadre juridique à la culture d'entreprise, permettent d'unifier la société autour d'un fil rouge et fédèrent salariés, actionnaires et parties prenantes de la société. À titre d'exemple, 75 % des sociétés du CAC 40 ont défini une raison d'être mais seuls 6 groupes l'ont intégrée dans leur statuts (Atos, Carrefour, Danone, Engie, Orange et Worldline). Sur les 120 plus grosses entreprises cotées en France, seule Danone a franchi le pas en devenant société à mission.

Le rapport Rocher formule par ailleurs 14 recommandations organisées en 3 grandes séries d'objectifs :

- essaimer, car plusieurs leviers peuvent être activés pour une appropriation la plus large possible des nouveaux dispositifs issus de la loi Pacte ;
- crédibiliser, face au risque perçu de purpose washing, les dispositifs de raison d'être et de société à mission ;
- lever les freins au développement du fonds de pérennité ; consacrer l'obligation de prendre en considération les enjeux sociaux et environnementaux au niveau européen et inciter toute société européenne à se doter d'une raison d'être ; progresser vers une comptabilité intégrée.

Le rapport propose également, à destination des entreprises, un guide de bonnes pratiques sur les modalités de prise en considération des enjeux sociaux et environnementaux dans le processus de décision des organes sociaux des sociétés. Il préconise aussi que l'État poursuive l'effort engagé pour que les entreprises dont il est actionnaire, ainsi que les établissements publics, adoptent une raison d'être.

LE POINT DE VUE DE LA CFE-CGC

Contrairement à ce que disent, sans le justifier, certains acteurs représentant les dirigeants d'entreprises, la CFE-CGC n'identifie pas de risque associé à préciser la mission de l'entreprise, que ce soit en termes de compétitivité ou d'attractivité pour les investisseurs. Nous estimons que la modification de l'objet social doit s'imposer à toutes les entreprises, les obligeant à définir une raison d'être.

Si la CFE-CGC souhaite que l'entreprise soit pleinement « gérée dans son intérêt social, en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux de son activité », il faut lui en donner les moyens, en particulier en associant davantage les salariés à sa gouvernance, et en lui



allouant un tiers des postes d'administrateurs. Les salariés sont en effet la partie constituante de l'entreprise la plus intéressée à sa pérennité sur le long terme. Il est aussi important, dans une logique RSE globale, que les intérêts des parties prenantes à l'entreprise que sont ses clients, ses fournisseurs et les collectivités territoriales d'implantation, puissent être intégrés à la stratégie de l'entreprise. La CFE-CGC propose l'institution d'un Conseil de RSE représentant les parties prenantes et qui puisse transmettre au conseil d'administration ses vœux et recommandations.

Pour accompagner cet alignement de la gestion de l'entreprise avec une économie durable et respectueuse des parties prenantes, la CFE-CGC préconise que les financements (en particulier ceux accordés avec la garantie de l'État et/ou par Bpifrance) ne soient pas seulement accordés au regard de critères financiers, mais en prenant en considération les critères sociaux et environnementaux, sur la base du respect d'un cahier des charges établi par des représentants des parties prenantes (dont les partenaires sociaux).

L'autre pendant est de changer notre regard d'analyse des résultats et de la « valeur » des entreprises, et de sortir du seul prisme financier. C'est pourquoi il est impératif d'élargir la vision de l'entreprise en intégrant une comptabilité extra-financière en lien avec ses ressources humaines et naturelles, et avec l'économie réelle.



TÉLÉTRAVAIL

“
CSE,
engagez
un diagnostic
pour négocier
un télétravail
de qualité
”

LES CHIFFRES

2 302,9 MILLIARDS D'EUROS

PIB France 2020

3 %

Croissance du PIB en volume au 3^e trimestre 2021

+ 2,1 %

Inflation (moyenne des 12 derniers mois à septembre 2021)

8 %

Chômage au sens du BIT (2^e trimestre 2021)

- 18,7 MILLIARDS D'EUROS

Balance commerciale (2^e trimestre 2021)

2 762 MILLIARDS D'EUROS (114,9 % DU PIB)

Dette publique (2^e trimestre 2021)

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

Dépenses publiques 2020

	France				Allemagne				Italie				Espagne				Royaume-Uni			
	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023
Taux de croissance	-7,9%	6,3%	3,9%	1,8%	-4,8%	3,1%	4,6%	1,6%	-8,9%	5,8%	4,2%	1,6%	-10,8%	5,7%	6,4%	2,6%	-9,9%	6,8%	5%	1,9%
Taux de chômage (% de la population active)	8,2%	8,1%	8,3%	8%	4,2%	3,7%	3,6%	3,5%	9,1%	10,3%	11,6%	11,4%	15,5%	15,4%	14,8%	14,1%	4,5%	5%	5%	4,7%
Solde public (% du PIB)	-9,9%	-8,9%	-4,7%	-3,9%	-4,2%	-6,8%	-1,8%	-0,4%	-9,5%	-10,2%	-4,7%	-3,5%	-11,5%	-8,6%	-5%	-4,4%	-13,4%	-11,9%	5,6%	-3,6%
Dette publique (% du PIB)	113,4%	115,8%	113,5%	114,6%	68,9%	72,5%	69,8%	68%	155,6%	154,8%	150,4%	149,4%	117,1%	120,2%	116,4%	116,2%	103,7%	108,5%	107%	109,4%



Pour 2020, les données sont issues de la Commission européenne. Pour les années 2021, 2022 et 2023, les données sont issues des prévisions du FMI, réactualisées en octobre 2021.

CONTACTS

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

Service Économie
Anne Bernard
Louis Delbos
Anaïs Filsoofi
Vinciane Vialard



FOCUS

CFE-CGC ET DÉVELOPPEMENT DURABLE : RAPPEL DE QUELQUES VÉRITÉS PREMIÈRES

À l'occasion d'un récent webinaire, Madeleine Gilbert, secrétaire nationale, a témoigné de la forte mobilisation de la CFE-CGC et de ses structures sur tous les enjeux de RSE et environnementaux.

Madeleine Gilbert, secrétaire nationale CFE-CGC RSE et développement durable, est intervenue le 14 octobre dernier dans un webinaire organisé par Gate 17 (cabinet de conseil spécialisé dans la transition écologique pour les salariés et leurs représentants) sur le thème suivant : « Comment les organisations syndicales s'approprient-elles l'enjeu environnemental ? ». Nous reprenons ci-dessous ses principales réponses aux questions posées par la présidente de Gate 17, Mathilde Despax.

L'APPROCHE SYNDICALE DES QUESTIONS ENVIRONNEMENTALES

- **Une préoccupation historique de la CFE-CGC**

L'intégration de la RSE, du développement durable et de la gouvernance dans le champ du dialogue social et de la négociation était déjà le mantra de la CFE-CGC en 2013. Ce n'est pas un sujet neuf. En 2018, la CFE-CGC a adhéré au Global Compact France, le cadre d'engagement volontaire élaboré par les Nations Unies, dont elle est le seul syndicat membre. Elle a également été co-rapporteur, en 2020 dans le cadre de France Stratégie, du rapport « L'empreinte biodiversité des entreprises ».

- **La CFE-CGC reconnue « partenaire engagé pour la nature »**

Le rapport précité recommandait aux organisations syndicales de salariés de sensibiliser leurs adhérents aux enjeux de la biodiversité. Afin de concrétiser cette préconisation, la CFE-CGC a déposé un dossier auprès de l'Office Français de la Biodiversité dans le cadre de l'initiative « Partenaire engagé pour la nature ». En octobre 2021, elle a obtenu sa reconnaissance comme « partenaire engagé pour la nature », étant saluée notamment pour la formation biodiversité à destination de ses militants et adhérents.

- **La CFE-CGC milite pour un Grenelle de l'emploi vert**

L'acceptabilité des mutations par les salariés est indispensable pour que la transition écologique soit effective. En tant que syndicat catégoriel,

la CFE-CGC reconnaît sa responsabilité à agir pour fluidifier le dialogue social sur les enjeux sociétaux et environnementaux : l'encadrement doit être un catalyseur de solutions et d'initiatives. Encore faut-il identifier les filières d'avenir et avoir des analyses prospectives sur les métiers, les compétences et les formations adaptées à toutes ces mutations, ce qui n'est pas toujours le cas aujourd'hui. C'est pourquoi la CFE-CGC demande un Grenelle de l'emploi vert sur la transition des métiers.

L'IMPLICATION SYNDICALE DANS LA PRÉPARATION DE LA LOI CLIMAT VOTÉE À L'ÉTÉ 2021, ET SON VOLET DIALOGUE SOCIAL

- **Cinq amendements CFE-CGC versés au débat**

La CFE-CGC a pris part concrètement à la préparation de cette loi en faisant 5 propositions d'amendements :

- intégrer une procédure de consultation spécifique sur les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise ;
- appuyer le recours par le comité social et économique (CSE) à une expertise spécifique financée par l'employeur ;
- faire bénéficier les membres du CSE d'une vraie formation environnementale pour qu'ils puissent monter en compétences ;
- créer une commission environnement obligatoire dotée d'un budget propre (et attribuer des heures de délégation supplémentaire à ses membres) ;
- faire en sorte que la grille de référence commune pour l'ensemble des entreprises en matière de transition écologique soit légalisée et intégrée dans les réflexions du CSE.

- **Deux amendements repris a minima**

Deux des propositions CFE-CGC d'amendement ont été reprises dans le projet de loi : celles concernant l'expertise-comptable et la formation.



FOCUS

A contrario, des heures de délégation supplémentaires pour s'occuper de la transition écologique n'ont pas été accordées et les représentants syndicaux devront puiser dans le quota d'heures dont ils disposent. Il s'agit d'une prise en compte a minima, faisant de la loi une copie à revoir.

- **Un volet environnemental au sein des CSE**

Il faut aussi souligner l'avancée législative que constitue l'existence, désormais, d'un volet environnemental existant au sein des CSE. Ce thème gagne en légitimité, même si les outils proposés sont encore flous et sous-dimensionnés.

L'ACCOMPAGNEMENT DES MILITANTS SUR LES NOUVELLES DISPOSITIONS LÉGISLATIVES ET LES MUTATIONS ENVIRONNEMENTALES EN ENTREPRISE

- **Des outils basés sur les retours de terrain**

La CFE-CGC propose un certain nombre d'outils tel que le mémo pratique de la RSE ([consultable et téléchargeable ici](#)) à disposition de ses adhérents et de ses militants. Elle a lancé, début 2021, un groupe de travail « Commissions environnement » regroupant une vingtaine de militants de terrain qui ont tous mis en place ces Commissions environnement (facultatives selon la loi Climat) dans leurs entreprises. La confédération va aussi publier prochainement un mémo sur les enjeux du dialogue environnemental en entreprise, qui reprend leurs pratiques et leurs témoignages.

- **Un plan de formation massif**

L'environnement est un sujet qui demande de l'acculturation et de la montée en compétence. La CFE-CGC a déjà formé 400 militants à la RSE et au développement durable depuis 4 ans, et elle dispose d'un réseau de référents qui diffusent cette culture dans les territoires.

- **L'implication des fédérations CFE-CGC**

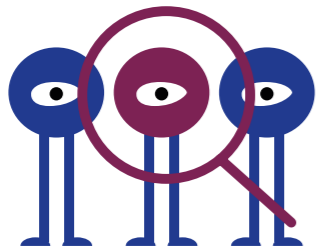
Toutes ces initiatives ne se déroulent pas qu'au niveau confédéral. Les fédérations CFE-CGC (Métallurgie, Chimie, Transports, Énergie...) sont en train de construire leur « feuille de route » développement durable, instillant ainsi une culture de la RSE à tous les niveaux.



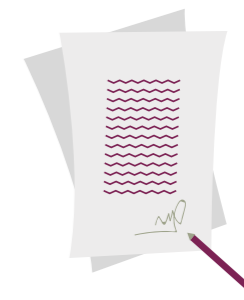
**GROUPE
vyv**

**Entrepreneur du
mieux-vivre**

> En savoir plus



TENDANCES



START-UP CHERCHE SALARIÉS DÉSESPÉRÉMENT

Les start-up françaises seraient-elles un moteur « empêché » de création d'emplois ? C'est la question que pose France Stratégie dans une étude sur la tech française. Une branche économique qui compte en France plus d'une quinzaine de licornes (start-up valorisée à plus d'un milliard de dollars), 400 incubateurs, accélérateurs et start-up studios, et où les levées de fonds ont doublé pour dépasser les 5 milliards d'euros en 2020.

Si l'on applique un critère d'âge comme une des définitions des start-up, ces entreprises de moins de 8 ans représentaient 1,5 million d'emplois en 2018. Les hommes y sont surreprésentés, tout comme les cadres qui représentent près de 50 % des effectifs dans les entreprises innovantes. Cependant, les cadres et ingénieurs dans ces structures semblent moins bien rémunérés que chez les non innovantes (moins 5 000 euros brut par an), « ce qui semble accroître la probabilité pour les entreprises innovantes d'anticiper des difficultés de recrutement », écrit France Stratégie.

L'étude met à jour des difficultés multifactorielles spécifiques aux start-up, telles que l'absence de candidats ou l'inadéquation des profils (avancés par 50 % des start-up interrogées). La pénurie sur certains profils en tension (ingénieurs notamment) est aussi accentuée par l'instabilité économique des start-up et par l'incertitude qui en découle, deux facteurs qui découragent certains projets de recrutement et une partie des candidats potentiels.

Autres difficultés : les conditions de rémunération, moins attrayantes que dans les grands groupes, l'absence de gestion des ressources humaines (GRH), le manque de maîtrise du droit du travail et de connaissance du marché de l'emploi, le recours massif aux relations interpersonnelles pour le sourcing des candidats, l'insuffisance du réseau personnel du chef d'entreprise face au volume de recrutement à réaliser, etc. « Ces lacunes présentent des risques réels pour des entreprises dont le modèle économique est fondé sur le caractère innovant et la haute qualification de leurs salariés », résume France Stratégie.



« L'emploi dans les start-up françaises » (France Stratégie, octobre 2021).
Enquête en ligne auprès de 180 start-up, complétée par des entretiens qualitatifs de dirigeants et de responsables des ressources humaines de start-up.

LA PSYCHOLOGIE DES INGÉNIEURS AU SCALPEL

Quelles sont les motivations et les attentes des ingénieurs en France ? Une étude d'Ausy (la branche conseil de Randstad) apporte des éléments de réponse.

Premiers défis de société identifiés par 70 % des futurs ingénieurs, la lutte contre le réchauffement climatique et l'innovation dans les nouvelles sources d'énergie dessinent le portrait d'une génération convaincue d'avoir un rôle sociétal à jouer dans sa contribution à l'innovation (83 %) et dans son apport aux enjeux sociaux et environnementaux (81 %). Cette culture de l'innovation donne d'ailleurs aux étudiants les atouts pour créer leur propre startup : 23 % d'entre eux y songe sérieusement.

Ils ont également confiance dans leur diplôme : plus de huit élèves ingénieurs sur dix pensent trouver un emploi dès leur sortie d'école. Le contenu du poste est le premier critère d'attractivité cité par les étudiants (55 %) et les ingénieurs en poste (60 %). La rémunération apparaît comme un levier secondaire. Seuls 16 % des ingénieurs en poste disent prendre en compte le niveau de salaire proposé pour rejoindre une entreprise. Cela dit, commente Ausy, si la rémunération n'est pas un sujet, c'est que les ingénieurs savent que leur diplôme leur garantit une rémunération confortable : 37 000 à 39 000 euros bruts annuels en entrant sur le marché du travail, 40 000 euros bruts pour un ingénieur sur deux avant même d'avoir cinq ans d'expérience.

La protection de la vie privée complète le podium des enjeux sociétaux identifiés par les futurs ingénieurs. Un étudiant sur trois y fait référence. En revanche, les conséquences du vieillissement de la population et le poids qu'il pourrait faire peser sur le système de santé ou celui des retraites semble éloigné de leurs préoccupations. A peine 14 % l'identifient comme un défi à relever.

Si les ingénieurs en poste ne placent l'ambiance de travail qu'en troisième position de leurs critères de choix d'un employeur, c'est pourtant le premier motif qui les pousse à quitter leur entreprise. Près de sept sur dix (69 %) se disent prêts à mettre un terme à leur contrat en cas de désaccord avec leur hiérarchie ou de mauvaises relations avec leurs collègues de travail.



Étude « Marque employeur ingénieurs » (septembre 2020) menée par Infopro Digital et Ausy auprès d'un échantillon représentatif de 605 ingénieurs : 400 en poste et 205 étudiants.
Questionnaire auto-administré en ligne.



BULLES TWITTER



CFE-CGC @CFECCG - 2 NOVEMBRE 2021

**En quoi consiste le #ForfaitJours ? Qui est concerné ?
Combien de jours travaille-t-on en forfait-jours ?
Quelle rémunération ? On vous dit tout**
→ <https://urlz.fr/gKQb>



CFE-CGC @CFECCG - 5 NOVEMBRE 2021

**Replay : "Les enfants du lion" raconte le combat de
l'intersyndicale face à General Electric pour sauver l'industrie
#Belfort. Parmi les acteurs incontournables, Philippe Petitcolin,
CFE-CGC, bouscule les codes et prône un syndicalisme responsable.**
→ <https://urlz.fr/gKPN>



FRANÇOIS HOMMERIL @FHOMMERIL - 3 NOVEMBRE 2021

**Pourquoi payer plus cher ?! Embauchez une femme.
En plus, à partir de ce matin 9h22, c'est gratuit.
Encore un classement dans lequel la France ne se distingue guère :
la discrimination salariale entre les femmes et les hommes.**



CFE-CGC @CFECCG - 10 NOVEMBRE 2021

**François Hommeril, président de la #CFECCG, a réagi à l'allocation
d'Emmanuel Macron, ce 10 novembre sur France Info.
"La question de la réforme des #retraites est devenue un objet
politique totalement déconnecté de la réalité".**
→ <https://urlz.fr/gLN8>

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

@CFECCG #cfecgc



**Faisons
le point sur
l'avenir dès
aujourd'hui**

**Votre conseiller
Macif vous
accompagne
pour répondre
à vos besoins**

**Prenez rendez-vous en agence avec un conseiller Macif
pour faire un bilan complet de votre situation actuelle.**

Je prends rendez-vous