



RESTAURER LA CONFIANCE



2022

ÉDITEUR
CFE-CGC
59 rue du Rocher - 75008 Paris

RÉDACTION
Services Études de la CFE-CGC

CONCEPTION
Service communication de la CFE-CGC
Valérie Bouret

RELECTURE
Service Communication de la CFE-CGC

CRÉDIT PHOTOS :
Adobe Stock

DÉPÔT LÉGAL :
Mars 2022

ISBN : 978-2-38340-014-1

WWW.CFECGC.ORG



ÉDITO

LA VISION DE LA CFE-CGC POUR RESTAURER LA CONFIANCE

La « crise » est devenue partie de notre environnement, comme l'oxygène que l'on respire. D'abord utilisée comme un terme évoquant la situation économique, son périmètre s'est étendu pour s'appliquer à tous les sujets se prêtant à des ruptures, des régressions, des violences, des renoncements. Crise économique, crise financière, crise climatique, crise de l'emploi, de la démocratie, de l'identité, du logement, de la famille, des idées, de l'engagement, partout c'est la crise. Jeunes, vieux, entre les deux, employeurs, salariés, politiques, depuis presque quarante ans, pour tout le monde : c'est la crise !

Et au point culminant, survient la crise géopolitique mondiale, la guerre en Europe et son cortège de malheurs.

En rongant peu à peu ce qui fait cohésion et projet dans la société, les crises successives et conjuguées ont installé la plus terrible des situations : le doute de chacun

dans la possibilité d'une société de progrès, construite et partagée par tous.

La confiance, à l'inverse, est cet état d'esprit qui permet l'espoir et donne le ressort nécessaire aux individus, à titre personnel ou professionnel, de s'engager, de faire un pari sur l'avenir, de prendre des risques en sachant les chances de succès favorables et sans redouter à l'excès un échec qui les plongerait dans une défaite sans leur permettre de rebond. Cette méfiance généralisée favorise les replis en tout genre, éparpille les énergies, accroît l'anxiété et ne

dessine ni un présent enthousiasmant ni un avenir prometteur pour les générations futures.

L'objectif de la CFE-CGC a toujours été de lutter pour des collectifs solides au

sein desquels l'épanouissement individuel est possible pour chacun et participe à la consolidation de l'ensemble.

La confiance ne peut revenir que par une volonté partagée entre les pouvoirs publics, les corps intermédiaires et les acteurs économiques.

En produisant, avec ce document, un ensemble d'analyses et de propositions, l'ambition de la CFE-CGC est d'apporter la preuve que d'autres options sont possibles sur des sujets majeurs. Et de prétendre, avec humilité mais conviction, que ces propositions sont plus viables sur le long terme, plus justes en termes de répartition, plus légitimes en termes de fonctionnement.

« Restaurer la confiance », c'est le nom que nous avons choisi comme titre pour qualifier le défi qui s'impose à nous. Dans cette proposition, nous nous sommes attachés à démontrer que la confiance ne peut revenir que dans un contexte de volonté partagée entre les pouvoirs publics, les corps intermédiaires et les acteurs économiques qui composent le paysage socio-économique d'une société. Que cette volonté doit se traduire par un partage de la valeur, des responsabilités dans la gestion et la stratégie avec une vision convergente des enjeux et une légitimité des acteurs. Et que ce partage doit s'accompagner de transparence et de respect de tout ce qui garantit un retour à l'adhésion de tous à une société plus juste.

Une société de progrès se construit autour de deux engagements. Le premier, individuel, obéit à une volonté de progresser et d'améliorer les conditions de son existence, et si le mouvement est coordonné, cette dynamique se transfère au groupe. L'engagement collectif est de protéger les plus fragiles en créant les

conditions de la solidarité entre tous. Pour la CFE-CGC, il ne peut exister de développement économique pérenne sans respect de la complémentarité entre la volonté individuelle de progrès et la responsabilité collective d'en partager équitablement les effets. La question centrale est donc celle du partage de la valeur créée par les efforts et le travail de chacun et c'est logiquement qu'elle s'impose comme première partie de notre analyse.

Car notre modèle économique est en plein déraillement. La financiarisation de l'économie, qui est l'autre nom de la maximisation des profits a pour instrument la « réduction des coûts ». La désindustrialisation dont la France a été victime est aussi la conséquence de décisions orientées dans le sens unique de valoriser la rentabilité à court terme au détriment de l'investissement dans les compétences et les installations. Cette course effrénée, sans but et sans avenir, ne sera pas ralentie par la seule prise de conscience des opérateurs privés. Il faut une intervention des pouvoirs publics pour mettre en œuvre des moyens adaptés permettant

une régulation au sein même des entreprises. Là où naissent les politiques financières les plus destructrices dont les effets se propagent dans toute la chaîne de valeur.

La CFE-CGC réaffirme donc la nécessité d'une gouvernance renouvelée avec davantage d'administrateurs salariés, moteur d'une réorientation d'une partie des bénéfices vers l'invest-

**La question centrale
du partage de la valeur
créée par les efforts et
le travail de chacun.**

tissement de long terme et la rémunération du travail. En parallèle, une politique volontariste de réindustrialisation devra être menée, l'industrie jouant le rôle de colonne vertébrale de l'économie qui ne pourra durablement se relever sans une structure centrale solide. Des efforts au moins aussi conséquents sont et seront nécessaires pour affronter la révolution numérique. En effet, loin d'être la seule affaire des informaticiens, le numérique est le lieu de conquêtes économiques majeures et l'enjeu de territorialités d'une dimension aussi politique et décisive que l'accroissement des zones d'influence pendant la guerre froide.

Enfin, les effets sociétaux bénéfiques attendus de la conjugaison de politiques publiques modernes contraignant les entreprises à davantage d'engagement et de responsabilités doivent pouvoir être mesurés et valorisés. Des indicateurs pertinents et une comptabilité extra-financière, intégrant des éléments de RSE au premier rang desquels les enjeux sociaux-environnementaux, doivent devenir obligatoires.

La transition est naturelle avec la seconde partie de ce document consacrée à restaurer la confiance dans les ressources de demain. Dit autrement, dans notre capacité à continuer à vivre et à nous développer dans un environnement non sacrificiel qui ne brade pas ses ressources naturelles sur l'autel du court-termisme ou de l'absence de courage politique. Une société

qui n'hypothèque pas l'avenir des salariés et des concitoyens, ainsi que leur santé par une incapacité à pointer les investissements vers de la recherche et du développement dans des technologies vertueuses. Une société, enfin, qui ne renonce pas à livrer aux générations futures un héritage acceptable plutôt qu'une charge insurmontable.

Les solutions existent et sont intimement liées et dépendantes de notre première partie : on retrouve la nécessité de politiques publiques claires et ambitieuses sur l'énergie ou la biodiversité, l'incitation à des pratiques sectorielles vertueuses dans l'agroalimentaire, l'industrie, le numérique ou la construction. Les solutions doivent aussi, grâce aux changements de pratiques évoqués plus haut, provenir de l'entreprise qui doit prendre toute sa place, et assumer enfin, dans le cadre de la transition environnementale, que sa puissance créatrice ne génère pas seulement de la valeur mais qu'elle modifie profondément l'environnement dans lequel elle évolue et sur lequel elle a des impacts multiples. À ce titre, elle doit en assumer les conséquences, en limiter les effets sur l'avenir, et mieux encore faire de

cette politique de responsabilité un facteur de compétitivité.

Mais la vie d'un salarié ne s'arrête pas à la porte de son entreprise. Il faut également que chacun puisse compter sur un

accompagnement, une assistance, une prise en charge pour tous les aléas qui jalonnent la vie.

**Ressources de demain :
livrer aux générations
futures un héritage
acceptable plutôt qu'une
charge insurmontable.**

En un mot, il faut travailler à restaurer au maximum la confiance de tous dans notre protection sociale. Cette confiance n'a pas totalement disparue et il n'est pas si rare d'entendre vanter les mérites de la protection sociale à la française. Mais le modèle est clairement menacé. Il ne l'est pas en raison de ses failles, elles sont surmontables, mais elles sont utilisées comme arguments pour le transformer au profit d'un modèle plus anglo-saxon fondé sur les moyens et non sur les besoins.

La protection sociale, c'est le moyen de ne pas craindre l'avenir, les accidents et les incertitudes de la vie. Pour la CFE-CGC, la protection sociale doit rester centrée sur les besoins de l'individu tout au long de sa vie, de l'accompagnement des jeunes vers l'autonomie jusqu'aux moyens adaptés pour affronter la perte d'autonomie.

Mais un modèle ne saurait être performant s'il ne s'adapte pas à l'évolution de la société qui porte en elle, à chaque mutation, de nouveaux risques auxquels il faut répondre. La période récente nous a confrontés à la réalité du risque pandémique, la nécessité d'y faire face, mais aussi aux nouvelles pratiques de travail liées à l'expérience du confinement, elles-mêmes porteuses de risques nouveaux qu'il est nécessaire de comprendre et d'anticiper pour mieux protéger les individus.



La viabilité de notre protection sociale, centrée sur les besoins des individus, est une clé de confiance essentielle au progrès de la société.



Cette protection sociale renouvelée et agile ne produira les bienfaits escomptés que si chacun peut, en fonction de ses besoins, avoir recours à des dispositifs lisibles avec facilité et sécurité. À chaque âge de la vie, des risques apparaissent et d'autres s'estompent. C'est un effet de perspective qui empêche de les anticiper comme des sommets à gravir se dessinent au fur et à mesure que l'on avance. Plus que jamais, le pacte fondateur de la « sécu » est d'une actualité brûlante. À l'heure de s'engager dans sa vie personnelle, professionnelle et familiale, la viabilité du système de protection sociale est une clé de confiance essentielle au progrès de la société.

À cet égard, la CFE-CGC défend avec vigueur et argumente le principe d'un socle de financement assuré par l'État, additionné d'une couverture complémentaire financée par la mutualisation. Cette répartition des rôles dans le financement doit trouver sa matérialité dans une indépendance renforcée des partenaires sociaux dans la partie complémentaire afin de prévenir tout risque ou tentation de l'État de réorienter, au gré des exigences des impératifs politiques du moment, des financements destinés à assurer un risque défini précisément à l'origine.

Ce qui nous amène à la quatrième partie de ce document qui est précisément consacrée à sécuriser une juste répartition des rôles dans la protection

sociale, et plus largement dans la gestion de tout ce qui est financé par le salaire des actifs, entre l'État et les partenaires sociaux. Car les gouvernements qui se succèdent depuis plus de 20 ans, aux couleurs politiques contrastées, sont traversés par la tentation constante de faire porter ses déficits par les régimes sociaux en lui faisant endosser des missions qui ne sont pas les siennes initialement.

En dénonçant régulièrement l'état des finances des organismes sociaux, dont il a souvent très largement sa part, l'État avance à visage découvert vers une étatisation des organismes sociaux qui, du coup, n'auraient plus de raison d'obéir aux règles de la mutualisation et de la répartition mais à celle de la solidarité. Et dans tous les cas de figure, les salariés de l'encadrement, et plus largement ceux de la classe moyenne, sont destinés à être les grands perdants de l'opération. Percevant en termes de rémunération un tout petit peu plus que le plafond toléré pour bénéficier du socle universel de couverture, ils seront exclus du dispositif qu'ils auront pourtant largement participé à financer. Sans pour autant percevoir suffisamment de rémunération pour recourir à une couverture complémentaire dans un cadre purement individuel et privé.

Restaurer la confiance dans un paritarisme fort, garant du partage des rôles entre l'État et les organismes sociaux, ce n'est pas

seulement une question de justice mais bien un enjeu majeur de cohésion sociale. Ou plutôt, parce que c'est une question de justice, c'est un enjeu majeur de cohésion sociale. Le paritarisme, c'est donc l'occupation de tout le champ social par les partenaires sociaux dans une optique de négociation du périmètre de leur action et dans un partage pérenne de la gestion des organismes sociaux.

Dans notre vision, les partenaires sociaux, qu'ils représentent les salariés ou les employeurs, occupent une place fondamentale dans le paysage social. Ils assument des responsabilités fortes dans l'articulation des périmètres de négociation et dans la gestion de masses financières parfois colossales. Ils le font exclusivement au nom et dans l'intérêt de ceux au nom desquels ils s'expriment.

À tous les niveaux de la négociation, un acteur social responsable doit faire la preuve de sa représentativité. C'est-à-dire sa capacité à représenter les salariés ou ceux qui les emploient. Cette contrainte de représentativité est transférée dans la responsabilité de gérer les organismes sociaux au nom de ceux qui les constituent et qui les financent. Vouloir garantir une confiance totale dans la durabilité du système, c'est aussi s'interroger sur le degré de légitimité de chaque partie présente à la table des négociations. La cinquième partie traite de ce sujet.

Consolider un paritarisme fort, garant du partage des rôles entre l'État et les organismes sociaux.

La question qui est posée est celle de décider les critères qui donnent corps et légitiment le mandat donné aux organisations pour représenter les intérêts des catégories de salariés et d'employeurs dans ces négociations. Si la loi de 2008 a tranché dans le sens d'évaluer l'audience de représentativité des syndicats de salariés sur l'élection, elle n'a pas eu l'impact attendu sur l'augmentation du nombre des adhé-

rents à ces organisations. Cela ne surprendra personne. Car chacun qui connaît un peu l'entreprise est confronté à cet étonnant paradoxe : très souvent, l'acte d'adhérer à un syndicat est mal vu par l'employeur quand l'acte, pour un syndicat, d'adhérer à un accord est un gage d'engagement et de responsabilité pour ce même employeur.

Partant de ce constat, la CFE-CGC avait proposé, en son temps, d'envisager le conditionnement du bénéfice des accords par une adhésion syndicale. Cette idée, en France, paraît disruptive. Elle l'est moins dans d'autres pays européens qui pratiquent déjà, pour partie, ce système. Cette proposition reste d'actualité comme une alternative éventuelle à la mesure d'audience sur les élections qui a montré ses limites en regard des objectifs initiaux. Car la légitimité d'une organisation syndicale ne naît pas uniquement de la satisfaction d'un nombre de critères légaux, il faut aussi qu'elle ait des adhérents en nombre suffisant comme gage d'une réelle implantation dans un tissu économique et social.



La représentativité patronale doit correspondre à la réalité du tissu économique français.



Il reste que, dans ce contexte, la CFE-CGC a su répondre aux contraintes de la loi et enregistre depuis trois cycles électoraux (12 ans) la plus forte progression d'audience vis-à-vis des autres organisations syndicales. Ce qui ne nous empêche pas de proposer des évolutions vers plus de confiance dans les moyens de la représentation.

Enfin, si la vision du dialogue social et de la protection des salariés dans les grandes entreprises est parfaitement respectable, elle ne saurait convenir à la situation de toutes les entreprises et notamment pas à celles n'ayant pas les moyens d'une politique sociale interne. C'est la question de la représentativité patronale, issue d'un bricolage de circonstance et qui voit une seule organisation patronale (le Medef) exercer tout le pouvoir d'engagement quand il représente une minorité des intérêts économiques et sociaux et une majorité du pouvoir financier qui bride la chaîne de valeur.

Et c'est là que cela devient l'affaire des organisations syndicales. Leur mandat est d'agir au nom des salariés des grandes comme des plus petites entreprises. Or la CFE-CGC estime qu'il y a une anomalie, avec des conséquences lourdes, à ce que la norme négociée, qu'il s'agisse des conditions de travail et d'emploi ou de la trajectoire des organismes sociaux, le soit avec un interlocuteur patronal dont le positionnement ne reflète pas la réalité des

besoins, en matière sociale, du tissu économique français. C'est dans le cadre d'un rééquilibrage de la représentation des intérêts patronaux qui concernent très directement les salariés de toutes les entreprises que la CFE-CGC développera ses propositions.

Enfin, ce document s'achève sur l'Europe. L'incertitude sur l'avenir, les replis sur soi, son cercle proche, sa communauté sont proportionnels à l'ampleur du doute. Or force est de constater que l'inquiétude et le manque de confiance ne se limitent pas aux frontières de l'État. La perspective caressée par les fondateurs de l'Europe d'ouvrir le sentiment d'appartenance et de sécurité à un environnement plus large s'éloigne. L'Europe, autrefois espoir d'un territoire plus grand pour se construire un avenir individuel et collectif, est devenu une source de déception qui, au lieu de se consolider au fil du temps, se délite dans les esprits et s'atrophie dans son contour.

La CFE CGC ne peut que constater l'état de crise que traverse l'Union européenne. Mais elle pense aussi que la crise et le doute sont l'occasion de la remise en question. Non pas du projet européen mais de la trajectoire pour parvenir à unir les Européens autour d'une vision commune pour un avenir meilleur.

Cela passe par deux canaux essentiels : construire une Europe centrée sur les individus et travailler à l'émergence d'un sen-

timent d'appartenance fort. La gouvernance économique, la politique de la concurrence, la politique commerciale et, bien sûr, une Europe sociale garantissant des droits sociaux forts et partagés sont au cœur de cet enjeu. Car il ne s'agit pas de construire une Europe pour la satisfaction d'un projet politique séduisant.

Le défi est colossal et essentiel. Les puissances économiques traditionnelles s'effacent devant les pays autrefois émergents qui conquièrent des parts de

marché et un pouvoir géopolitique qui va en s'accroissant.

Les guerres commerciales sur les secteurs clefs de l'énergie, des télécommunications ou du numérique, par exemple, sont déterminantes et dessinent des territoires de souveraineté nouveaux. Si, en période de tempête, le repli sur soi est un réflexe partagé par les individus comme les communautés, c'est cependant une tentation à laquelle les pays de l'UE ne doivent pas céder. Les nations européennes, seules, seront impuissantes à faire entendre leur voix. Nos propositions vont dans le sens de redonner confiance à chacun dans une Europe puissante et apte à imposer un modèle social et économique fondé sur les besoins des individus.

Il s'agit que nous puissions, ensemble, regarder vers le reste du monde.

Construire une Europe garantissant des droits sociaux forts et partagés.

François Hommeril,
Président de la CFE-CGC

RESTAURER LA CONFIANCE DANS L'ÉCONOMIE

- 17 Revoir les fondamentaux de notre économie à travers une politique publique plus ambitieuse
 - 17 Redémarrer l'industrialisation de la France
 - 25 Conquérir et façonner l'espace numérique, terrain de développement économique des prochaines années
- 33 Refonder notre économie autour d'un meilleur partage de la valeur ajoutée issue du travail
 - 33 Changer de paradigme dans la gouvernance de nos entreprises
 - 39 Redonner du pouvoir d'achat aux salariés et rendre notre économie plus résiliente
 - 51 Modifier nos modèles comptables pour intégrer l'impérieuse nécessité de durabilité

RESTAURER LA CONFIANCE POUR UNE TRANSITION JUSTE

- 59 Accélérer notre transition environnementale
 - 59 Définir une politique énergétique claire
 - 65 Définir des politiques sectorielles durables
- 72 Préserver la biodiversité
 - 72 S'engager collectivement
 - 73 Mettre en œuvre une véritable politique de préservation des forêts
 - 74 Agir contre l'artificialisation des sols
- 75 Décliner les politiques de développement durable à l'échelle de l'entreprise
 - 75 Faire de la RSE un facteur de compétitivité pour une entreprise durable
 - 80 Orienter la politique RSE vers des actions privilégiant le long terme

RESTAURER LA CONFIANCE EN NOTRE PROTECTION SOCIALE

- 85 Recentrer le modèle sur les besoins de l'individu tout au long de la vie et pour tous les aléas**
 - 85 Accompagner les jeunes vers l'autonomie
 - 85 Favoriser les mesures permettant la conciliation des temps de vie
 - 89 Bien vieillir en bonne santé
 - 94 Apporter une réponse adaptée au problème de la perte d'autonomie

- 96 La protection sociale en constante adaptation avec l'évolution des risques sociaux**
 - 96 Mieux prendre en compte les risques psychosociaux (RPS)
 - 98 Définir la protection sociale dans le cadre des nouvelles modalités de travail
 - 100 Miser sur l'adaptabilité de la protection sociale complémentaire via le dialogue social
 - 102 Prendre en compte le risque pandémique

- 105 Une architecture lisible des dispositifs accessibles pour tous en fonction des besoins**
 - 105 Gagner en efficience pour une protection sociale de qualité
 - 108 Favoriser l'accessibilité numérique

- 112 Une protection sociale viable à long terme**
 - 112 Une protection sociale soutenable
 - 114 Opérer une déclinaison efficiente sur les différents risques
 - 119 Rebâtir un tissu industriel médical
 - 120 Faire une place aux partenaires sociaux dans la gouvernance du système

RESTAURER LA CONFIANCE DANS LE PARITARISME

125 Constat : une proposition de rénovation du paritarisme née d'un risque réel

125 De l'opportunité à l'application d'une vision néolibérale de la protection sociale et des outils de régulation de l'emploi

128 Les principes conducteurs et les avantages du paritarisme

128 Caractéristiques du paritarisme

128 Des valeurs fortes déclinées dans les organismes paritaires

129 Les plus-values spécifiques de la gestion paritaire

130 Ressources et pilotage du système paritaire

130 Ressources, périmètre et environnement du paritarisme revisité

131 Évaluation des décisions et leur communication

132 Gouvernance des organismes paritaires

133 Formation des administrateurs

134 Valorisation du mandat

134 Expertise de personnes qualifiées

134 Règles de prise de décision au sein des instances

135 Mécanisme de médiation par le niveau interprofessionnel

135 Articulation du paritarisme de gestion et du paritarisme de négociation

135 Financement du paritarisme de gestion par l'AGFPN

136 Améliorer les pratiques de négociations nationales interprofessionnelles

136 Propositions sur les conditions de négociation

137 Situation spécifique de la loi Larcher

RESTAURER LA CONFIANCE DANS LA REPRÉSENTATION DES INTÉRÊTS ET LA DÉMOCRATIE SOCIALE

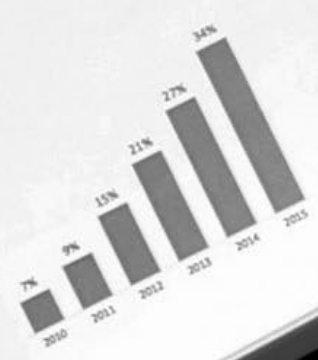
- 143 Restaurer la confiance dans la représentation des intérêts des salariés en dynamisant les organisations syndicales**
 - 143 La reconnaissance de l'action syndicale : un chantier de la légitimité des acteurs syndicaux non abouti
 - 150 Faire évoluer l'effet erga omnes des accords collectifs et renforcer le monopole syndical de négociation

- 156 Restaurer la confiance dans la représentation des intérêts des employeurs au niveau national interprofessionnel et de branche**
 - 157 Réforme de la représentativité patronale : entre-soi, miroir déformé et crispation
 - 163 Les propositions de la CFE-CGC pour redonner confiance dans la représentation des intérêts patronaux dans le champ social

RESTAURER LA CONFIANCE DANS L'EUROPE ET DANS LE MULTILATÉRALISME

- 171 Restaurer la confiance en une Europe plus forte**
 - 171 Une Europe sociale à approfondir
 - 177 Une Europe plus forte économiquement
 - 186 Accompagner la transition écologique et exiger une conduite responsable des entreprises : une Europe qui prend ses responsabilités

- 193 Restaurer la confiance en un multilatéralisme renouvelé**
 - 193 Rendre aux organisations internationales leur effectivité : le rôle de la France
 - 195 Responsabiliser les entreprises multinationales : l'heure du contrôle et de la sanction



6.8

COMP.



RESTAURER

LA CONFIANCE

DANS L'ÉCONOMIE

Refonder une économie vertueuse et durable par une politique publique ambitieuse, un meilleur partage de la valeur et un changement de paradigme dans la gouvernance des entreprises

Un modèle économique à repenser

La pandémie a eu le mérite de révéler bon nombre de fragilités de notre modèle économique. L'heure est à la capitalisation des enseignements de ce stress test planétaire, si nous ne voulons pas nous retrouver dans une double impasse sociale et écologique. Pour la CFE-CGC, c'est l'ensemble de notre modèle économique qui doit être revu, tant dans notre façon de produire que de consommer. Pour garantir notre souveraineté et autonomie, l'État doit afficher une grande ambition stratégique de redémarrage de notre industrie et de reconquête de notre espace numérique, en déterminant les priorités, en orientant et coordonnant l'ensemble des politiques publiques (éducation, formation, recherche et innovation, investissements, sécurité, territoires, fiscalité, ...) vers une croissance verte, porteuse de compétitivité. Pour être efficace, les entreprises doivent accompagner ce mouvement et réallouer une bonne partie des dividendes vers l'investissement. Quatre conditions permettront d'y arriver : conditionnaliser les aides et les financements vers un meilleur partage de la valeur ; placer « l'intérêt social » au cœur des gouvernances d'entreprises en laissant une large place aux administrateurs salariés ; flécher l'épargne pour reprendre pied dans le capital de nos entreprises ; modifier notre lecture comptable des entreprises en y intégrant l'objectif de durabilité, avec la création de dettes sociales et écologiques.

Pour rendre cohérente cette économie refondée, nous devons renouer avec une « consommation responsable », soucieuse de ses impacts sociaux et environnementaux, innovante vers de nouveaux usages. Elle sera gage d'un pouvoir d'achat durable, nous positionnant acteur central de cette nouvelle solidarité. En participant à notre propre résilience, nous récréerons ensemble une économie vertueuse et soutenable pour le bien de tous.



REVOIR LES FONDAMENTAUX DE NOTRE ÉCONOMIE À TRAVERS UNE POLITIQUE PUBLIQUE PLUS AMBITIEUSE

Redémarrer l'industrialisation de la France

La désindustrialisation de la France est un phénomène qui n'est pas nouveau. La perte importante de notre activité industrielle au sein du territoire national se constate depuis maintenant plus de 20 ans. Alors que dans les années 70, l'industrie représentait 25 % du PIB, elle ne représente aujourd'hui plus que 14 % du PIB. Pour la CFE-CGC, ce recul industriel provoque des dysfonctionnements graves au sein de notre économie : perte de souveraineté et manque d'efficacité de notre système productif qui n'arrive plus à créer suffisamment d'emplois qualitatifs.

C'est le point central de notre réflexion : il ne peut y avoir un système économique performant, et donc une solidarité qui soit soutenable en accord avec les objectifs de développement durable, sans une industrie forte. Tout le modèle social français constitué après-guerre reposait sur la capacité de notre système productif à élever le plus grand nombre de nos concitoyens et ainsi permettre à chacun d'aspirer à un certain niveau de vie, notamment en termes de logement, d'éducation et de santé. Or aujourd'hui, on constate que ce modèle est profondément en crise. La société française est en effet de plus en plus morcelée. L'ascenseur social est en panne et les plus précaires tout comme les classes moyennes ont de plus en plus de mal à maintenir leur niveau de vie.

Ce dysfonctionnement de notre économie est à l'origine de grands déséquilibres. La plupart de nos problématiques concernant l'emploi, le pouvoir d'achat, le niveau de notre dette ou encore le financement de notre Sécurité sociale sont les conséquences de la faiblesse

structurelle de notre système productif. La baisse constante de la part du secteur secondaire dans le PIB français s'est traduite dans la réalité par la suppression de nombreux emplois industriels souvent mieux rémunérés, ce qui n'a pas aidé à pérenniser une classe moyenne forte et prospère.

L'enjeu est ainsi de recréer un système productif performant, capable de créer plus d'emplois qualifiés. Toute la société en tirerait des bénéfices, car à travers l'accroissement des revenus du travail, il y aurait moins de chômage, plus de rentrées fiscales pour l'État (via l'impôt et la TVA), plus de recettes au niveau des contributions et des cotisations, et moins de dépenses pour compenser les défaillances du système économique¹.

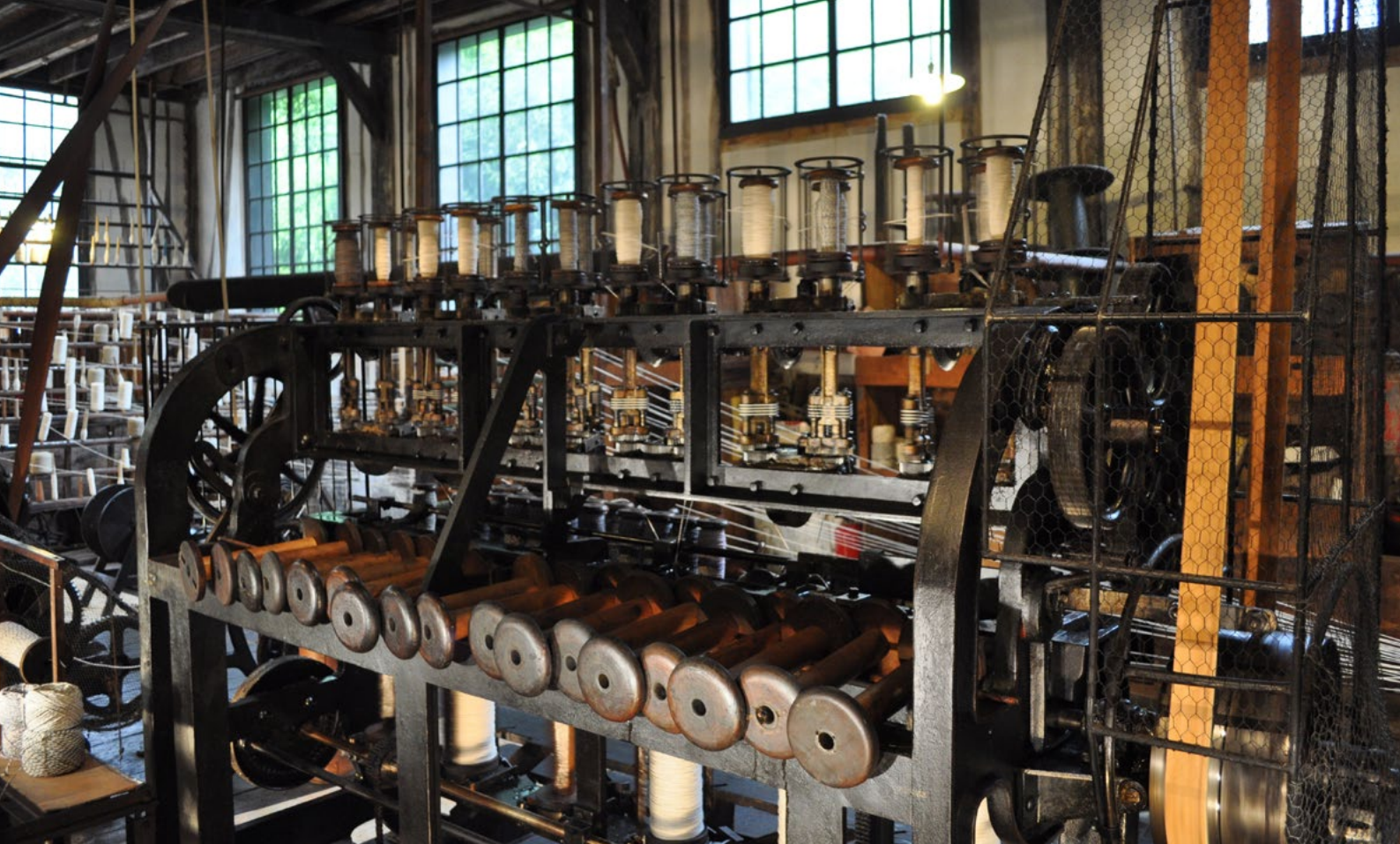
Pour notre organisation, ce cycle vertueux doit principalement prendre appui sur la relance de notre industrie. Il faut pour cela renforcer notre compétitivité hors-prix et accroître massivement notre politique de recherche et développement afin de favoriser l'innovation.

Développer notre compétitivité hors-prix

Depuis plusieurs années, on impute principalement notre désindustrialisation à :

- La dégradation de notre compétitivité-coût en lien avec une fiscalité particulièrement élevée sur les facteurs de production (augmentation conséquente du coût du travail indirect contenu dans les consommations intermédiaires).

¹ Selon l'INSEE, la création d'un emploi industriel permet de créer 1,5 emploi indirect et 3 emplois induits dans le reste de l'économie.



- Un taux de prélèvements obligatoires (cotisations sociales, impôts de production, impôt sur les sociétés) supérieur par rapport aux autres secteurs et en comparaison avec nos principaux concurrents.
- La non prise en compte des enjeux environnementaux dans l'équation coût/qualité/délais et surtout dans la mondialisation des échanges.

Les différents gouvernements se sont ainsi concentrés sur ces problématiques en essayant de flexibiliser davantage le marché du travail et en baissant le coût du travail à travers notamment les exonérations de cotisations sociales, le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE), le pacte de responsabilité et la prime à l'embauche. Aujourd'hui, force est de constater que cette politique n'a pas eu les effets escomptés et qu'elle n'a contribué, au regard de son coût, que très faiblement à sauvegarder nos sites industriels.

L'exemple du CICE est particulièrement illustrant. Les conclusions du rapport du Comité de suivi du CICE nuancent fortement son efficacité. En effet, pour un montant cumulé de 84,4 milliards d'euros depuis sa mise en œuvre en 2013, cette mesure n'a contribué

tout au plus qu'à la création ou à la sauvegarde de 160 000 emplois. De plus, les études économétriques réalisées n'ont pas permis de mettre en évidence un effet du CICE sur les salaires d'embauche, sur les augmentations salariales des employés permanents, et encore moins sur l'investissement.

Plus généralement, la CFE-CGC rappelle que ces dispositifs d'allègements généraux ont de nombreux effets pervers :

- Les allègements généraux profitent essentiellement aux secteurs les moins exposés à la concurrence internationale (la compétitivité prix recherchée ne contribue donc pas à améliorer nos performances à l'export).
- Les exonérations de cotisations sociales contribuent à modifier et à fragiliser le financement de la protection sociale et ce d'autant plus que le principe de compensation complète est de moins en moins respecté.
- Les allègements généraux, parce qu'ils sont concentrés sur les bas salaires, freinent la progression salariale des salariés qui perçoivent des rémunérations proches du Smic, créant ainsi l'ouverture d'une véritable « trappe à bas salaires ».

- Les allègements généraux, parce qu'ils sont concentrés sur les bas salaires, incitent les entreprises à s'orienter vers le travail non qualifié, laissant de côté le travail plus qualifié.

La désindustrialisation de notre pays est un phénomène large qui n'est pas seulement le fait des entreprises françaises. Elle est aussi le fruit de facteurs exogènes : absence d'une vraie politique publique en faveur de notre industrie, intensification de la concurrence, environnement économique qui a profondément évolué. Néanmoins, les entreprises françaises sont aussi responsables de ce mouvement puisqu'elles n'ont pas profité de la dégradation de leur compétitivité-coût pour améliorer la qualité moyenne de leurs produits (positionnement de gamme ou contenu en innovation). Elles ont au contraire préféré comprimer leurs marges (au détriment de leur montée en gamme) ou délocaliser certains sites de production, contribuant à désindustrialiser notre pays.

Pour la CFE-CGC, l'encouragement du travail peu qualifié est particulièrement contre-productif. Les politiques successives qui ont consisté à baisser les cotisations sur le Smic et à encourager les allègements sur les bas salaires n'ont pas encouragé la création d'emplois à haute valeur ajoutée. Or la CFE-CGC n'a cessé de le répéter : seule une montée en gamme de notre production peut permettre de renouer avec des excédents commerciaux.

L'exécutif doit miser en priorité sur des politiques de moyen/long terme orientées vers une meilleure compétitivité hors-prix (qualité, innovation, environnement...) permettant d'améliorer la compétitivité de nos entreprises de façon durable, d'accroître le potentiel de croissance de la France et ainsi d'améliorer durablement la situation de l'emploi.

S'appuyer sur une politique d'innovation

La recherche est un levier essentiel de croissance, permettant de garantir la compétitivité si des moyens suffisants lui sont alloués. C'est un domaine d'action pertinent que la CFE-CGC appelle à mobiliser amplement afin de se donner les moyens de construire une réelle politique d'innovation axée sur le long terme.

En termes d'investissements en R&D, la France est pourtant à la traîne. En consacrant 2,2 % de son PIB en 2019, elle peine à atteindre la moyenne des pays de l'OCDE (2,5 %) et échoue à atteindre l'objectif des 3 % fixé par la stratégie de Lisbonne en 2010. À titre de comparaison, l'Allemagne et la Belgique consacrent 3,2 % de leur PIB à la R&D, et la Suède 3,4 %.

La dynamique de désindustrialisation française est alimentée par ce désinvestissement en R&D souvent ancré dans une stratégie d'optimisation des coûts qui se manifeste par une externalisation de ces activités. À titre d'illustration, le secteur pharmaceutique s'est fortement financiarisé ces dernières années, conduisant les grands groupes à délocaliser massivement (la production nationale est passée d'un médicament sur deux à un sur dix en 25 ans) et à réduire leur activité de recherche en préférant déléguer le risque initial à des start-up. L'exemple de Sanofi, qui a bénéficié en dix ans de plus de 1,5 milliard d'euros de crédits d'impôts recherche (CIR), et qui a supprimé 3 000 emplois de chercheurs, est alarmant. Sous couvert d'une stratégie de réorganisation de sa politique de recherche, l'entreprise a enchaîné les plans sociaux pour atteindre une meilleure marge opérationnelle, décidant de renoncer à poursuivre ses activités de recherche dans des domaines essentiels pour se recentrer sur des activités à plus forte valeur ajoutée.

Cet exemple interroge sur l'efficacité du CIR, qui représente 6,1 % de la totalité des dépenses fiscales (soit la première dépense fiscale du budget de l'État depuis la transformation du CICE), et qui est un des dispositifs les plus généreux au monde (environ 5,7 milliards d'euros par an depuis 2008). Pourtant placé au cœur de la stratégie de soutien à la R&D de la France, le dispositif fiscal peine à prouver son efficacité, en témoignent les études d'évaluation dont il fait l'objet. Une étude de France Stratégie (juin 2021) a indiqué ne pas observer « d'effet supplémentaire sur la probabilité de déposer un brevet » et note des « effets positifs mais modérés sur les activités de R&D, mais pas d'impact significatif sur la valeur ajoutée et l'investissement ». Les quelques effets positifs sont qui plus est identifiés pour les petites et moyennes entreprises, écartant le moindre effet significatif pour les plus grandes qui en sont les principales bénéficiaires. Alarmant !

C'est pourquoi la CFE-CGC milite pour que ce dispositif soit intégralement revu. Sans contrôle effectif ni réelle exigence de contrepartie, il s'apparente davantage à une simple mesure d'allègement fiscal plutôt qu'à une réelle politique de soutien à la R&D.

D'autre part, pour soutenir l'innovation, il est primordial de renforcer les liens et d'encourager les échanges entre la recherche fondamentale et la recherche appliquée au sein des entreprises. La recherche académique détient souvent un rôle stratégique dans la création du processus d'innovation. Elle nécessite du temps et des moyens suffisants. Dans ce domaine, la France (32^e du classement Collaboration Université-Industrie en R&D établi par la Banque mondiale en 2016) a encore du chemin à faire, avec un moindre rayonnement des universités françaises au niveau mondial et une détérioration continue des conditions de travail des chercheurs dont

le salaire moyen en début de carrière se situe à seulement 63 % du salaire moyen des pays de l'OCDE.

Ce manque de moyens financiers alloués à la recherche publique tend à s'aggraver depuis quelques années en raison de la normalisation du modèle de financement axé sur les appels à projets. Ce « mode projet » inscrit sur le court terme restreint l'horizon de recherche des laboratoires et laisse moins de place aux recherches plus fondamentales qui nécessitent un investissement sur le long terme, comme l'avait alerté le CESE dans son avis (septembre 2020) sur le projet de loi de programmation pluriannuelle de la recherche.

Pour la CFE-CGC, il est donc temps de donner la priorité à la recherche par une revalorisation conséquente de l'enveloppe budgétaire allouée. Face aux nombreux défis de notre époque, il faut en effet se donner les moyens d'innover.

L'éco-train : l'exemple d'un projet industriel innovant

Le redressement de notre industrie ne peut pas s'envisager sans une certaine ambition au niveau des projets. Des initiatives de qualité existent et il conviendrait que les autorités publiques les soutiennent.

L'Eco-train est par exemple un projet industriel qui pourrait révolutionner les transports. Porté par la Fabrique des mobilités, il propose le développement d'un train open source qui permettrait de réduire les coûts de construction et de fonctionnement ainsi que les émissions de CO₂ du transport ferroviaire.

Selon ses concepteurs, il s'agit d'un train qui coûte dix fois moins cher à la construction et qui rejette 3 grammes de CO₂ par kilomètre et par voyageur. Utilisé notamment sur les petites lignes abandonnées, cet éco-train permettrait par ailleurs de redynamiser nos territoires, notamment les zones les plus rurales où les moyens de transports sont un moteur de développement et de réduction des inégalités.

Porter une véritable ambition stratégique de reconquête industrielle au niveau de l'État

La France n'a pas connu de véritable stratégie industrielle depuis les années 1980. En assénant que nous allons vers un monde « sans usine », elle s'est très rapidement désindustrialisée, bien plus vite que ses voisins (Allemagne, Italie).

Cette réflexion stratégique de reconquête industrielle doit appréhender l'ensemble des facteurs qui contribuent à l'activité industrielle : richesse économique créée, autonomie procurée en intégrant toute la chaîne d'approvisionnement, emplois créés y compris les emplois induits, attractivité permettant d'attirer les investisseurs étrangers. Selon le baromètre de l'attractivité de la France 2021 (Ernst & Young), ces derniers accordent beaucoup d'importance aux investissements R&D (43 %), aux compétences de la main d'œuvre (33 %), aux infrastructures publiques (29 %) et à l'enseignement supérieur (26 %).

C'est l'ensemble de ces déterminants qui doivent être coordonnés, assurant une cohérence à notre reconquête industrielle et lui donnant les moyens à la hauteur de l'ambition de ce qui doit devenir une véritable cause nationale. Par exemple, il ne suffit pas de décréter vouloir assurer notre souveraineté numérique si, dans le même temps, l'État décide de rendre optionnel les cours de mathématiques au lycée. L'anticipation et l'accompagnement de la transition des métiers sont indispensables à la réussite de cette reconquête.

C'est l'architecture des différentes politiques mises en œuvre qui doivent être orchestrées. Cela couvre les choix d'investissements et de développement des infrastructures, la politique fiscale, le financement de la R&D, la formation professionnelle et la gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC), la politique territoriale, la politique d'une stratégie nationale bas carbone à l'horizon 2050, la politique de développement de l'économie circulaire, etc. Cette vision stratégique ne peut être opérationnelle qu'en considérant une approche systémique, qui seule créera les conditions d'une réindustrialisation réussie en France, propice à restaurer l'équilibre de notre balance commerciale et à renforcer notre développement économique.

Favoriser et accompagner les grands projets industriels stratégiques

Sur le plan industriel, la crise actuelle illustre notamment notre perte d'autonomie et d'indépendance dans la production d'activités stratégiques. Ce phénomène s'est largement accéléré au fil des années en raison des délocalisations massives dans certains secteurs. L'exemple des pénuries de certains de nos médicaments avec des dépenses consacrées aux médicaments produits en France passées d'un produit sur deux à un produit sur dix en 25 ans en est une parfaite illustration.

Sur le plan de l'emploi, la gestion par les coûts conduit à la fermeture de nombreuses usines car beaucoup d'entreprises font le choix de produire dans d'autres pays. Excepté le cas de rapprochement du lieu de consommation pour les entreprises en croissance d'activité, les autres le font par intérêt financier répondant souvent à une vision de court terme..

Pour la CFE-CGC, il est essentiel de maintenir certaines activités localement afin de préserver l'emploi et notre souveraineté. Il convient de regarder l'ensemble des chaînes de valeur sous l'angle prioritaire de « l'autonomie procurée » et non plus de la seule « rentabilité dégagée ».

Un travail devra être conduit sur le recensement des activités dites stratégiques et sur les retours d'expériences pour capitaliser sur les réussites de relocalisation. Cela nécessite de plus pour la CFE-CGC une approche par filière réorganisant l'ensemble des chaînes de production, en y associant tout l'écosystème et en minimisant le risque d'approvisionnement. Elles devront être étudiées à l'échelle européenne - vouloir assurer notre autonomie au seul niveau national serait illusoire - mais aussi régionale dans le cadre d'une politique d'aménagement du territoire soucieuse d'assurer un équilibre entre les bassins d'emplois, et de préserver les spécificités et les savoir-faire.

Le Green Deal Européen avec l'objectif du zéro émission à l'horizon 2050 doit permettre de collecter les opportunités pour redémarrer l'industrialisation de la France. C'est sur des projets novateurs, riches en savoir-faire et compétences, que l'on peut redémarrer les chantiers et projets de demain, dès aujourd'hui, en anticipant les règles qui nous permettront d'être les leaders sur ces nouvelles perspectives.

Il revient également à l'État d'être attentif à son industrie en la préservant de certains risques de captation de son savoir-faire. La pérennisation de nos infrastructures industrielles existantes est aussi un enjeu. Or depuis plusieurs années, les gouvernements successifs ont profondément négligé cette dimension. Les privatisations, le démantèlement de conglomérats industriels (par exemple la Compagnie générale d'électricité) et la politique de la concurrence appliquée sans aucune vision stratégique ont ainsi largement participé à l'effondrement de notre tissu industriel. Il n'est pas acceptable de voir des entreprises profitables, disposant d'un véritable savoir-faire, se faire racheter puis, au gré des intérêts financiers, se faire progressivement démanteler. En la matière, le cas de l'ex-branche énergie d'Alstom est le parfait exemple de ce qu'il ne faut pas faire.

La CFE-CGC demande que soient bien mis en place les instruments nécessaires pour éviter les investissements étrangers hostiles qui n'ont pas vocation à sauvegarder durablement l'emploi en France. À cet égard, le fonds d'investissement Lac d'argent, créé par Bpifrance afin de renforcer et de protéger les entreprises cotées, est un premier pas qu'il faut saluer. Il conviendrait néanmoins d'agir aussi, et c'est une priorité, sur la sauvegarde de nos PME et ETI.

Pour la CFE-CGC, l'État doit aussi montrer l'exemple en étant plus exigeant dans sa commande publique qui représente dans son ensemble (en prenant en compte les collectivités locales) plus de 111 milliards d'euros en 2020. L'Observatoire économique de la commande publique (OECPC) a souligné que seulement 15,17 % des marchés publics exprimés en montant contiennent une clause sociale, et que seulement 18,85 % contiennent une clause environnementale. Nous veillerons à ce que les dispositions actées dans la loi Climat (2021) relative au critère environnemental soient respectées et demandons que le critère social soit aussi obligatoirement pris en compte dans chaque marché public.

Enfin, pour la CFE-CGC, il est nécessaire de contrôler davantage l'efficacité des mesures de soutien aux entreprises. Une politique de conditionnalités intelligemment menée, adaptée aux spécificités de terrain en lien avec les partenaires sociaux, est une opportunité d'accompagner les transformations auxquelles nos entreprises doivent répondre pour relever les défis des transitions écologiques et numériques, et les nombreux enjeux sociaux

et sociétaux. Cette politique de conditionnalités permet aussi d'orienter notre modèle vers une économie plus durable avec un partage de la valeur laissant plus de place à l'investissement et à l'emploi. Pour que le financement public puisse insuffler de réels changements structurels au sein de l'économie, il est nécessaire de demander aux entreprises de s'engager durablement à fournir des contreparties économiques, sociales et environnementales aux aides reçues et en mettant en place des règles de gouvernance responsables.

Faire de la décarbonation de notre industrie un avantage compétitif

Si la France a beaucoup perdu en termes de compétitivité, c'est qu'elle n'a pas su prendre le virage de la montée en gamme de sa production. C'est le constat dressé par le Conseil national de la productivité (CNP) qui, dans son rapport de juillet 2019, indiquait que « si la compétitivité-prix de la France s'est dégradée vis-à-vis des pays de l'OCDE entre 2000 et 2010, c'est principalement la compétitivité hors-prix qui expliquerait le différentiel de performance avec ses partenaires de la zone euro ».

Il faut tirer les leçons de cet échec et réussir le prochain enjeu de compétitivité que constitue la décarbonation de l'industrie (qui contribue à hauteur de 20 % des émissions françaises de gaz à effet de serre). Cela va requérir des investissements massifs, en particulier pour les filières industrielles qui représentent la majeure partie des émissions (production de métaux et de ciment, chimie). La décarbonation ne pourra pas être obtenue sans développement d'innovations de rupture : c'est un ensemble de moyens qui doit être mobilisé pour cette cause, à commencer par la mise en œuvre d'une politique cohérente.

L'exemple du choix de la voiture électrique, ne considérant pas l'impact des émissions de CO₂ générées pour sa fabrication (beaucoup plus important que pour une voiture thermique du fait que les batteries électriques sont faites en Asie), illustre le manque d'approche systémique. En effet, l'Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie (ADEME) avait noté, dès 2016, que l'atteinte de la viabilité économique et environnementale du véhicule électrique nécessitait qu'il soit utilisé intensément et ceci à condition de consommer une électricité décarbonée.



Associée à cette politique cohérente, le développement de financements encourageant le verdissement de l'industrie verte et l'accompagnement des métiers (en déployant les formations adéquates auprès des salariés) sont des moyens à actionner pour être à la hauteur des enjeux.

Renverser la dynamique de dégradation de notre balance commerciale

La dégradation de notre commerce extérieur n'est pas seulement la conséquence de la désindustrialisation, de la France ; elle en est également un facteur. L'aggravation du déficit concourt à accélérer le mouvement de désindustrialisation car il conduit à diminuer la production, en la remplaçant par des importations.

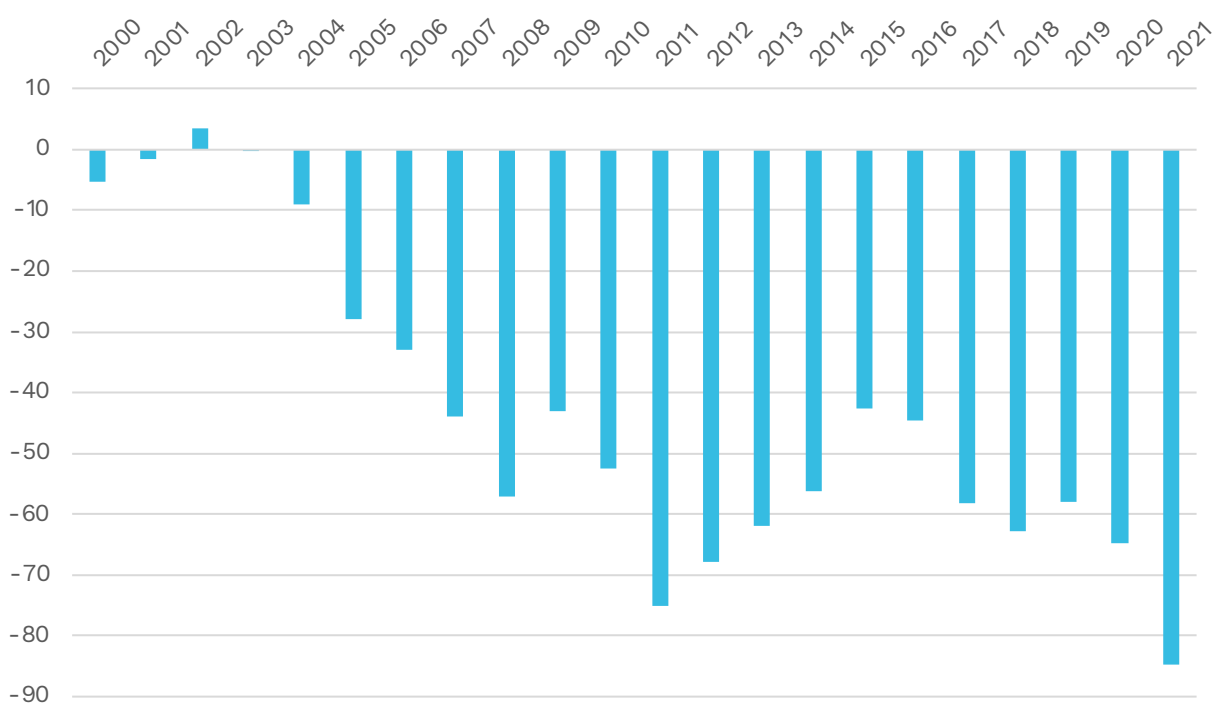
La réindustrialisation doit intégrer la composante de rééquilibrage de notre balance commerciale, qui est aussi bénéfique à la réduction de notre empreinte carbone. A titre d'exemple, nous doublons notre empreinte carbone en achetant un textile fabriqué en Chine plutôt qu'en France.

Avec un solde commercial négatif de 84,7 milliards d'euros en 2021, notre pays a le déficit commercial le plus important de l'Union européenne. La France est en situation de déficit vis-à-vis de la plupart de ses partenaires européens. À l'exception du Royaume-Uni, avec laquelle notre balance commerciale est excédentaire, tous nos voisins réalisent des excédents commerciaux vis-à-vis de la France dans leurs échanges de biens.

Pire : au sein de notre balance des paiements, le solde des transactions courantes (qui englobe les échanges de marchandises et les échanges de services) est aussi déficitaire. Ces indicateurs ne peuvent que nous alerter car ils prouvent encore une fois la faiblesse de notre système productif qui n'arrive pas à répondre de manière satisfaisante aux besoins du pays. Il illustre par ailleurs le passage de notre économie vers un modèle de consommation et non plus de production.

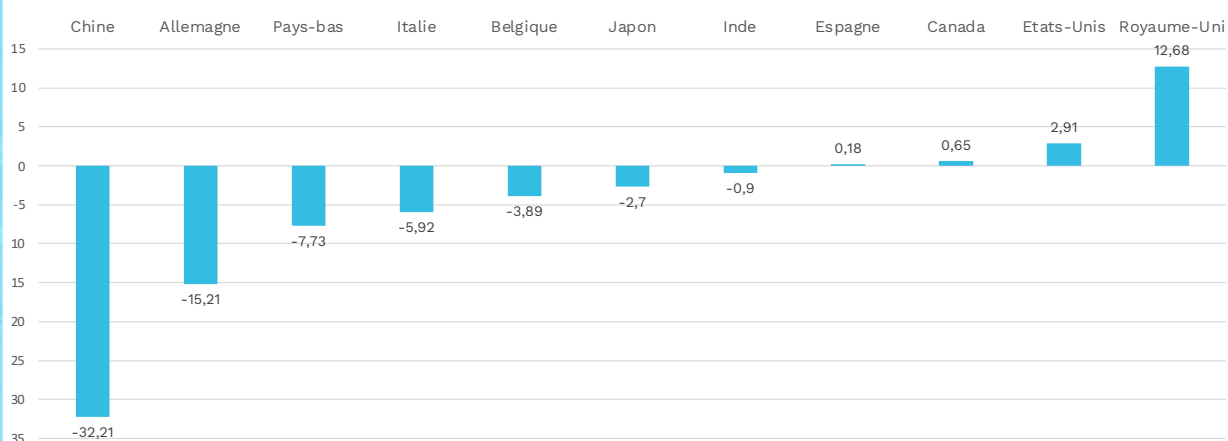
D'une manière générale, c'est l'ensemble des processus de nos échanges commerciaux qui doivent être reconsidérés en encourageant le développement de l'économie circulaire, vertueuse en termes économiques et environnementaux.

Balance commerciale en biens (Md d'euros)



Avec un solde commercial négatif de 84,7 milliards d'euros en 2021, qui fait suite à celui de 64,7 milliards en 2020, la France a le déficit commercial le plus important de l'Union européenne.

Balance commerciale de la France en 2019 vis-à-vis de : (Md d'euros)



À l'exception du Royaume-Uni et de l'Espagne, tous nos voisins européens – et l'Allemagne en particulier – réalisent des excédents commerciaux vis-à-vis de la France dans leurs échanges de biens. Quant à la Chine, premier fournisseur de 65 pays à travers le monde, elle est la véritable chaîne d'approvisionnement de l'économie mondiale.

Source : Direction générale des douanes

Relancer ainsi notre industrie contribuerait à réaffirmer notre ambition sur les marchés internationaux et notre pays en tirerait plusieurs bénéfices.

- Accroître nos exportations permettrait de soutenir la performance de nos entreprises avec des répercussions favorables sur l'emploi privé et les perspectives d'embauches. Plus une entreprise exporte et se développe à l'international, plus son carnet de commande est stimulé et plus cela nécessite des compétences et la création d'emplois.
- Le développement vers les marchés internationaux améliorerait la productivité des entreprises dans le sens où elle permet d'établir une sélection sur les entreprises les plus productives. En effet, la hausse de la concurrence va inciter à la réallocation de production des entreprises les moins productives vers les entreprises les plus productives, avec pour conséquence d'augmenter la productivité agrégée. Les gains de productivité ainsi créés permettraient de soutenir la croissance économique et donc l'emploi. L'amélioration de la productivité permet d'augmenter la richesse créée et donc de soutenir la hausse des salaires impactant positivement la consommation et stimulant la demande globale.
- Au niveau de l'État, les bénéfices d'une augmentation de nos exportations ne seraient pas nuls car le pays ne serait plus obligé d'emprunter ou de puiser dans ses réserves pour assurer l'équilibre de sa balance des paiements. Il en résulterait un accroissement des entrées nettes

de devises, contribuant à augmenter sensiblement les capacités financières de l'État et ses investissements.

Pour la CFE-CGC, au-delà du nécessaire développement d'une industrie hautement compétitive en termes d'innovation et de qualité, il est nécessaire de soutenir davantage les TPE-PME pour qu'elles puissent participer plus fortement aux marchés mondiaux (51 % des exportations sont réalisées par des TPE-PME en Italie contre seulement 24 % en France).

Nos TPE-PME sont trop souvent victimes de la chasse aux coûts des grands groupes qui leur imposent une pression économique afin de réduire le prix des approvisionnements et des activités sous-traitées. Cette pression rejait sur toute la chaîne de valeur et expose les TPE-PME à des contraintes fortes et pénalisantes pour leur équilibre économique et leur capacité à investir, notamment dans le développement de nouveaux produits ou dans la modernisation de leurs outils de production.

La transition numérique est un formidable atout pour permettre aux plus petites entreprises de se développer à l'international où elles peuvent, du fait de leur plus grande flexibilité à personnaliser et différencier leurs produits, être plus réactives face aux évolutions des conditions sur les marchés.

Les mesures mises en place - déploiement du chèque relance export en régions, assurance-crédit, garanties des cautions, assurance change - doivent donc être amplifiées pour ces acteurs.

Conquérir et façonner l'espace numérique, terrain de développement économique des prochaines années

Le numérique est bien plus qu'une discipline : c'est un nouvel espace, au même titre que l'espace aérien ou maritime, dans lequel chaque citoyen et chaque entreprise évolue, échange, voire crée de la richesse. Certains pays (États-Unis et Chine) l'ont bien compris, mettant en œuvre très tôt des stratégies pour conquérir et s'approprier ce nouvel espace. Nous ne pouvons assurer la pérennité de notre futur développement économique sans garantir notre souveraineté et autonomie numérique. Faute d'ancrage dans un espace numérique européen, notre éco-

nomie sera au mieux dépendante, au pire en voie d'extinction.

Ceci exige d'assumer des choix importants pour défendre nos intérêts tant nationaux qu'euro-péens, protéger nos compétences, nos entreprises et des pans entiers de secteurs d'activité. C'est la maîtrise de ces activités qui est en jeu. Sans infrastructure européenne, il ne pourra y avoir de construction alternative aux deux mondes numériques proposés actuellement, à savoir le capitalisme de surveillance américain ou le crédit social chinois.

Le défi des infrastructures est majeur si nous voulons continuer demain d'évoluer dans un monde respectant les valeurs françaises et européennes. Cela relève d'un choix politique, fléchant les investissements nécessaires.

Comprendre les enjeux et les conséquences du développement d'une économie numérique

L'économie du numérique se démarque par l'existence de rendements croissants, par des effets de réseau et par l'abaissement des coûts de transaction. Ces trois caractéristiques font que du point de vue concurrentiel, les entreprises du numérique sont souvent de grande taille et relativement concentrées sur leur marché. Dans de nombreux cas, le marché n'est pas forcément dominé par la première entreprise à y être entrée mais plutôt par celle dont la croissance est plus précoce et plus soutenue que ses concurrents.

Aujourd'hui, de grandes entreprises ont émergé et sont quasiment en situation de monopole, développant ce que l'on appelle le capitalisme financier monopolistique. Afin de préserver leurs positions dominantes, elles se diversifient sans cesse sur de nouveaux marchés (pour bénéficier de synergies) et rachètent des entreprises menaçantes. Cette stratégie de prédation est d'autant plus prégnante que le monopole de ces entreprises peut être très vite contesté. La position dominante d'une entreprise peut être remise en cause par une rupture technologique ou par l'émergence d'un concurrent plus innovant (les coûts d'entrée étant relativement faibles - l'entrée sur les marchés numériques ne nécessite pas beaucoup de capital physique - cela peut arriver très rapidement).

La tendance des entreprises numériques à se constituer en monopole interroge sur le pouvoir de marché que détiennent ces entreprises. En effet, être ultra-dominant sur un marché permet :

- d'être en capacité d'élever ses prix de façon significative et durable sans que les clients ou les concurrents puissent y répondre ;
- d'évincer du marché ou de verrouiller l'accès au marché des concurrents ;
- d'avoir la maîtrise de l'environnement concurrentiel présent et futur.

Le développement de l'espace numérique rebat les cartes économiques et sociales. L'arrivée des technologies numériques change notre rapport au monde. Elles transforment le processus même de création de valeur, bouleversent les équilibres économiques et sociaux en créant une asymétrie des savoirs et des pouvoirs, bousculant la notion même de travail.

Le numérique transforme le processus même de création de valeur en confiant à la donnée un rôle déterminant. La captation de valeur par les GAFAM et le transfert opéré au détriment d'acteurs traditionnels illustre les conséquences économiques qui attendent les secteurs n'ayant pas intégré l'avantage comparatif procuré par l'exploitation des données. L'Autorité de la concurrence a par ailleurs déjà évoqué cet enjeu majeur par son avis rendu sur l'impact des évolutions technologiques sur l'équilibre concurrentiel dans le secteur de la banque et des paiements.

Développer une économie numérique de confiance avec un dialogue social adapté aux nouveaux enjeux

Face aux transformations majeures qu'engendrent la construction de l'espace numérique, il est impératif de créer les conditions d'une économie dans laquelle nos concitoyens aient confiance. La mise en œuvre du RGPD y participe mais ne peut être efficace sans la mise à disposition des infrastructures associées, en particulier les clouds souverains. L'invalidation par la Cour de justice européenne du « Privacy Schield » plonge les entreprises françaises et européennes dans une insécurité juridique profonde qui engendre une sécurité économique, comme l'a expliqué récemment l'Association française des correspondants à la protection des données (AFCDP). L'arrêt brutal par le gouvernement du Health Data Hub, qui avait jusqu'ici confié nos données de santé à Microsoft, démontre l'urgence de se doter d'infrastructures européennes favorisant une économie numérique de confiance.

Une fois posé le socle des infrastructures, c'est l'ensemble des outils numériques (logiciels basés sur des algorithmes ou système d'intelligence artificielle) qui doivent pouvoir être utilisés en respectant nos libertés fondamentales et les règles éthiques. Le règlement

européen sur l'intelligence artificielle prévoit un cadre avec à la fois une approche par les risques (interdisant certaines pratiques et identifiant celles à risque) et une approche en responsabilité des éventuelles conséquences (comme le pratique le RGPD).

Cette approche qui consiste à confier à l'entreprise la responsabilité de ses pratiques et à effectuer des contrôles a posteriori par les autorités de régulation confère aux représentants des salariés un rôle de « régulation de proximité » de premier plan. Ils sont ainsi les premiers « lanceurs d'alerte collectifs » et la CFE-CGC milite pour un renforcement de ce rôle indispensable à une bonne mise en application de la réglementation dans le domaine du numérique. C'est une partie des travaux menés par la CFE-CGC dans le cadre de son projet européen SECOIA Deal (Servir la confiance dans l'IA par le dialogue) qui s'achèvera en mars 2023.

Réguler et encadrer les plateformes numériques

S'il n'est pas question de lutter contre la numérisation de l'économie qui apporte beaucoup de bénéfices (la qualité des services rendus par ces acteurs est très élevée), il convient néanmoins d'encadrer spécifiquement ces acteurs. Et plus particulièrement les plateformes numériques qui disposent d'un pouvoir de marché extrêmement important.

Le modèle économique de ces plateformes est en effet bien particulier. Dans la plupart des cas, elles se rémunèrent par une commission prélevée sur le montant final des transactions. Cette commission est fixée unilatéralement et fréquemment modifiée à la hausse. Pour les offreurs de services, le risque est notamment de se placer dans une situation de dépendance économique vis-à-vis des plateformes d'intermédiation.

Avec cet abus de dépendance, les tarifs fixés par la plateforme risquent de se faire au niveau du prix de réserve de l'offreur (prix en dessous duquel il se retire du marché). En proposant des prix constamment égaux au prix de réservation de l'offreur, les plateformes parviennent à capter la totalité de son surplus et donc à maximiser la totalité de son profit.

Par ailleurs, ces plateformes fonctionnent avec le statut des micro-entrepreneurs, leur

permettant de ne pas assurer la charge des frais liés à l'exercice de leur activité : ce sont les offreurs de services qui doivent financer leurs équipements. Cette absence de prise en charge des investissements permet aux plateformes de ne plus assurer le risque économique. En effet, en cas de baisse de l'activité, la perte de rémunération est essentiellement assurée par les travailleurs via les plateformes. Ce phénomène est amplifié par le fait que les offreurs de services doivent assumer seuls le coût de leur protection sociale car les plateformes ne sont pas tenues de verser des cotisations sociales. Par conséquent, un grand nombre de travailleurs des plateformes ne bénéficient pas d'une protection sociale de qualité et sont insuffisamment couverts (chômage, ATMP, complémentaire santé, prévoyance et retraite complémentaire). Par exemple, dans le secteur des VTC, la part d'autoentrepreneurs n'ayant rien déclaré à l'URSSAF s'élève en 2020 à 30,21 %.

L'ensemble de ces caractéristiques (fixation du prix, externalisation du risque économique et absence de couverture sociale des travailleurs) permet aux plateformes d'être dans une forme de concurrence déloyale par rapport aux acteurs non-numériques du marché. En captant une part de plus en plus importante d'une rente, les plateformes posent à terme un problème de concurrence car leur position dominante est de moins en moins contestable par tout nouvel entrant sur le marché.

Pour la CFE-CGC, il convient dès lors de mettre en place des instruments de régulation visant à encadrer ce modèle économique qui déstabilise de manière déloyale les acteurs traditionnels. Ces mesures se justifient d'autant plus qu'elles garantiraient un prix suffisamment juste pour que les offreurs de services, quand ils sont indépendants, aient la capacité d'assurer le coût de leur protection sociale.

Pour les consommateurs, la fixation du prix est également problématique. Car à travers la collecte et le traitement des volumineux flux de données fournies par les clients, les plateformes numériques mettent en place des algorithmes d'apprentissage pour améliorer leurs performances en termes de coût, d'efficacité et de qualité. Ces algorithmes renseignent sur les comportements, les goûts et les préférences individuelles de chaque consommateur. Avec ces renseignements, les plateformes pratiquent l'individualisation ou la personnalisation des prix.



Cela consiste à faire payer à chaque consommateur un prix correspondant exactement à son consentement.

La CFE-CGC propose ainsi de limiter le pouvoir de marché des plateformes en encadrant l'exploitation des données fournies par les offreurs de services et les consommateurs, et en imposant une tarification minimale supérieure au prix de réserve de l'offreur.

Les plateformes numériques se distinguent par leur capacité à réaliser l'intermédiation entre deux acteurs sans avoir besoin d'être présentes physiquement dans les territoires où se localisent ces acteurs. Ainsi, Uber intermédie entre chauffeurs et passagers dans des villes où l'entreprise n'a pas d'autres activités que l'échange d'informations numériques. Cette non-localisation des plateformes pose un problème aux

États, qui n'arrivent pas à bien appréhender ces activités et donc à imposer efficacement ces acteurs.

Par ailleurs, la taxation des profits ainsi que la taxation des transactions est rendue plus complexe par l'optimisation fiscale pratiquée par ces plateformes. Jouant sur leur spécificité de ne pas avoir d'établissement physique stable, ces sociétés s'installent fiscalement dans des pays où les taux d'imposition sont les plus faibles. Ce phénomène est d'autant plus prégnant en Europe puisque qu'à défaut d'harmonisation et de convergence fiscale, les pays membres de l'Union européenne ont tous des fiscalités différentes.

En captant la valeur ajoutée créée à différentes étapes de la chaîne de valeur, les plateformes numériques réduisent les revenus fiscaux des États : ceux-ci ne perçoivent

que peu de revenus fiscaux de ces entreprises et le phénomène est aggravé par le fait que celles-ci occupent un poids croissant dans l'économie.

À cet effet, la CFE-CGC propose d'exiger une implantation physique dans le pays où la plateforme exerce une activité et la mise en place d'une taxe spécifique sur les services. Cette solution permettrait d'appréhender l'ensemble de la valeur ajoutée générée au sein des pays, d'améliorer nos finances publiques et de cesser le report de la charge fiscale sur le travail et la consommation, et donc sur les salariés.

Réduire notre dépendance vis-à-vis des acteurs extra-européens

Pour la CFE-CGC, la France doit veiller à garantir sa souveraineté numérique afin d'assurer la pérennité de notre développement économique car la plupart des activités, et donc de la création de richesse, vont s'effectuer en territoire numérique. Il est vital d'être maître de nos choix technologiques sur les secteurs structurants de demain : intelligence artificielle, 5G et IOT, blockchain, informatique quantique...

Or aujourd'hui, l'absence de vraies règles de concurrence empêchent de nous battre à armes égales avec les USA. Par exemple, dans l'accord de libre-échange entre l'UE et les USA, aucune contrepartie n'a été exigée sur le lieu de stockage des données qui se fait aux USA et non en Europe. Par ailleurs, le système actuel participe à l'hégémonie des acteurs américains. On constate en effet que de grosses entreprises du numérique rachètent, avec l'aval des autorités européennes, des entreprises plus petites pour étouffer toute concurrence.

Pour la CFE-CGC, l'obtention de l'autonomie numérique répond à un triple enjeu.

- Posséder l'infrastructure et les outils indispensables à l'occupation de l'espace numérique.
- Maîtriser les données (carburant du numérique et créateur de richesse) sur l'ensemble de leur cycle de vie.
- Assurer la sécurité de l'ensemble du territoire numérique (infrastructure, outils et données).

Afin de réguler un marché qui, faute de règles adaptées (parce que pas toujours comprises), contribue précisément à renforcer la position dominante des acteurs américains et chinois, la CFE-CGC demande notamment :

- une sensibilisation des décideurs aux enjeux et conséquences économiques et sociales (à chiffrer) d'une perte de notre souveraineté numérique ;
- un pilotage par le commissariat au Plan.

Confier au Commissariat au Plan, l'établissement d'un plan de conquête de notre souveraineté numérique, éclairé par les rapports institutionnels (à l'image du Plan Calcul lancé en 1966 qui avait pour objectif d'assurer l'autonomie de la France dans les techniques de l'information) permettrait :

- d'organiser un écosystème équilibré économiquement et socialement (chaîne de valeur, politique fiscale, politique sociale : les gros ne sont plus des startups à protéger, ce sont les ETI qui doivent pouvoir se consolider) propice à une mutualisation des technologies ;
- de protéger certaines activités et définir des règles du marché concurrentiel en fixant des contreparties obligatoires, des restrictions dans les appels d'offre ;
- de mieux comprendre le fonctionnement des algorithmes et leur impact sur le jeu concurrentiel, d'interdire certains comportements (ex : la vente des données personnelles) et de cadrer les plateformes afin de limiter leur prédation économique en créant une structure conjointe entre la CNIL et l'Autorité de la concurrence pour auditer et sanctionner les algorithmes en cas d'abus de position dominante ;
- de déployer le Data Governance Acte (DGA), qui est à l'économie ce que le RGPD est à la vie privée, règlementant la disponibilité des données, leur utilisation, leur fiabilité et leur sécurité ; et de mettre en œuvre une politique de « données d'intérêt général » pour placer la création de valeur au niveau de l'analyse et non plus au niveau de la détention de valeur (ex : détention de données extra-financières qui vont devenir un marché exclusivement anglo-saxon) ;

- de mettre en œuvre une sorte d'European Cloud Act, sur le modèle du Small Business Act américain, obligeant les entreprises publiques à stocker leurs données dans un Cloud européen non soumis au Cloud Act américain, garantissant la protection des données des concitoyens ;
- de protéger les startups/licornes émergentes en repensant les parcours incubateurs et les fonds d'investissements français qui favorisent uniquement leur éclosion sur le marché américain (ex : Dataiku) ;
- de se mobiliser pour la préservation des compétences (ex : compétences 5G chez Nokia qui risquent d'être perdues) et mieux les anticiper, avec une vision consolidée des engagements développement et compétences (EDEC).

Pour une utilisation collective des données

Sur le plan de la politique des données, la CFE-CGC défend l'idée de portabilité, c'est-à-dire la possibilité de récupérer ses données sous un format réutilisable et interopérable. La force du RGPD est de permettre une mutualisation des données qui peut s'exprimer au travers d'un collectif restant à construire. La CFE-CGC milite dans ce sens et prône une utilisation collective des données.

Pour ce faire, la CFE-CGC :

- a élaboré une Charte éthique et numérique RH qui encourage la sensibilisation des collaborateurs, en lien avec le DPD (délégué à la protection des données) qui véhicule une véritable « Culture Data » permettant de comprendre et maîtriser les enjeux économiques et sociaux, les risques (bais, discrimination, crise de la diversité).
- prône de faire du traitement des données un thème de partage au sein du dialogue social avec les élus ;
- propose que soit créé un comité de labellisation des outils de gestion RH regroupant les différentes parties prenantes, sur le modèle du comité de labellisation ISR pour l'épargne salariale.

Accompagner la transition des emplois et des compétences

Ce nouveau territoire du numérique induit des transformations et des bouleversements sur l'emploi. Les progrès de la robotique, de l'IA, du traitement des données massives et le développement de l'internet des objets ainsi que de l'impression 3D laissent à penser que les emplois seront de plus en plus automatisés et polarisés (effacement progressif des emplois intermédiaires).

L'impact de l'IA sera très important puisqu'en accomplissant des tâches réalisées jusqu'ici par des humains. Les retours d'expérience² démontrent que si la compétence métier se renforce, l'apport de la data nécessite « de jeter des ponts entre les différentes disciplines ». C'est une culture interdisciplinaire qui se met en place, avec les data scientists qui doivent être à l'écoute des métiers, et les métiers qui doivent comprendre et interpréter la data.

L'IA touche désormais des tâches à forte valeur ajoutée qui impactent les cadres et les ingénieurs. Le rôle et le métier de manager sera particulièrement transformé et devra intégrer ce nouveau « compagnonnage entre humain et machine ». La vitesse de ce changement dépendra pour partie de notre acceptabilité sociale et comportementale et surtout de la capacité de nos systèmes de formation à s'adapter à l'évolution de ces nouvelles possibilités technologiques.

L'enjeu des compétences est donc crucial. Pour la CFE-CGC, il est indispensable d'anticiper ces profonds changements en mesurant les effets sur les métiers, en revisitant les compétences des salariés au regard de celles exigées pour travailler avec l'IA, et en les accompagnant pour leur garantir l'employabilité.

La CFE-CGC propose donc :

- que ces questions soient abordées à tous les niveaux du dialogue social (interprofessionnel, branche et entreprise), chacun ayant son champ de pertinence :
 - national Interprofessionnel : cibler les secteurs ;
 - branche : observer et élaborer la politique de formation des salariés ;

- entreprise : chiffrer précisément l'impact de mise en œuvre d'une IA sur les emplois, mais également sur le contenu des tâches, et mettre en place des actions de formation associées, en utilisant l'outil GEPP ;

- que soient encouragés des espaces d'échanges interdisciplinaires pour élaborer des solutions répondant à ces enjeux.

Afin que cette transformation des emplois soit une réussite, il est nécessaire « d'apprendre à bien travailler avec l'IA ». La CFE-CGC en appelle à un véritable « Plan Marshall de la formation », nécessitant un travail préalable d'identification des compétences disponibles et requises. Par exemple, les compétences les plus sollicitées des métiers analysés en présence d'IA apparaissent être l'autonomie, l'initiative, la pédagogie, la communication, le relationnel, la prise de décision, le recul, la responsabilité, et l'anticipation. À ces compétences s'ajoutent l'esprit critique (pour savoir quand l'IA « déraile ») et la créativité (moyen pour l'homme de se différencier de la machine), l'adaptabilité, la capacité à coopérer, à se relier émotionnellement à l'autre. Dès lors, l'Éducation nationale et la formation initiale jouent un rôle primordial puisque c'est là que se développent les fonctions cognitives. Ces compétences et fonctions cognitives constituent un socle commun à identifier et à prioriser, permettant aux salariés d'avoir toute leur chance dans le monde du travail de demain.

Par ailleurs, comme le souligne France Stratégie³, la faiblesse des gains de productivité en France s'explique notamment par un sous-investissement dans les technologies de l'information et de la communication (TIC) et le numérique. Le numérique a ainsi un fort impact sur la productivité des salariés. En effet, et à condition que les salariés soient correctement formés, son utilisation en entreprise permet d'augmenter la productivité à travers l'automatisation des tâches qui conduit à une amélioration des processus de production.

En stimulant l'innovation et en permettant des formes innovantes d'organisation du travail, le numérique stimule la productivité horaire du travail. Une récente étude de l'Institut Sapiens a montré que la productivité

² Témoignage d'Anne-Sophie Taillandier, directrice de TeraLab, lors de la conférence CFE-CGC sur la Data (Chaîne YouTube CFE-CGC : <https://urlz.fr/hsuj>).

³ Note d'analyse de France Stratégie (<https://urlz.fr/hsuy>).

horaire a progressé de plus de 22 % avec la généralisation du télétravail. Si un retour à la normale et la fin du télétravail généralisé devrait limiter l'effet à long terme du télétravail sur la productivité horaire, et nonobstant que les gains de productivité associés au télétravail tendent à diminuer avec le nombre de personne en télétravail, il est néanmoins important de souligner que le numérique peut avoir des effets non négligeables sur la productivité. Et ce de façon durable car, en la matière, les progrès sont constants.

Le numérique a par ailleurs un effet direct sur la croissance économique car il permet un accroissement du capital productif et une amélioration de la productivité du travail. Ainsi, à l'échelle macroéconomique, l'augmentation de l'investissement productif des entreprises et l'investissement dans les biens (équipements et corporels matériels numériques) comme dans les biens incorporels (logiciels utilisés dans le processus de production) entraîne un accroissement de la formation brute de capital fixe agrégée. Ce qui se traduit in fine par une hausse du PIB.

La CFE-CGC recommande donc de bien préparer les salariés à cette révolution numérique et encourage l'État à aider davantage nos entreprises à se numériser pour accroître la productivité du travail. L'IA sera ainsi source de croissance économique, à condition que son développement soit accompagné et maîtrisé, et que les progrès en découlant profitent au plus grand nombre.

Pour ce faire, la CFE-CGC propose :

- de préserver le rôle de toutes les parties prenantes dans cette approche et de reconnaître la contribution de tous les acteurs afin de répartir correctement l'apport du travail de chacun, notamment par une clarification de la fiscalité qui doit être pensée à l'échelle européenne ;
- de discuter au niveau de l'entreprise avec les partenaires sociaux de la réallocation de gains procurés par la mise en place de l'IA vers des investissements, de la formation, etc. Notamment dans le cadre de la négociation sur le partage de la valeur ajoutée ;
- d'allier l'IA et l'intelligence collective car cette dernière peut, sans disposer de moyens colossaux, répondre sur le terrain de l'innovation et être créatrice de richesse.

Sécuriser l'espace numérique

La généralisation du numérique et son développement dans tous les secteurs augmentent les risques de cyber-attaque et de cyber-espionnage. Aujourd'hui, les risques sont croissants pour les salariés, les entreprises ou bien l'État. Le risque d'utilisation de l'IA à des fins malveillantes est tangible. À titre d'exemple, des usurpations d'identités avec les systèmes biométriques, des détournements de drones, d'avions, de véhicules autonomes et des objets connectés figurent au rang des risques appréhendés par les experts de la cybersécurité. Comme le notait le ministère de l'intérieur en 2018 lors de son rapport annuel sur « l'état de la menace liée au numérique », « les risques qui en découlent ne sont plus conjoncturels mais bien systémiques ».

Les enjeux sont en effet colossaux. Pour les entreprises, il s'agit de veiller à ce que leur réputation ne soit pas entachée injustement mais également de protéger leurs savoir-faire et leurs innovations qui peuvent du jour au lendemain être pillés. Les vols de données et les cyberattaques sont déjà des réalités pour de nombreuses entreprises, faisant de la cybersécurité un enjeu majeur pour notre économie et sa sécurité (près de 80 % des entreprises auraient constaté au moins une cyberattaque en 2017). Pour l'État, il s'agit aussi d'une nécessité en matière de défense et de sécurité économique.

Cette sécurisation de l'espace numérique ne doit pas être sous-estimée et doit relever d'un axe prioritaire dans l'action de l'État. Celui-ci a notamment mis en place, via la gendarmerie, des cellules d'accompagnement dans les régions afin de sensibiliser les entreprises et les salariés à ces différents enjeux.

Néanmoins, face à la complexification de ces menaces qui appelle à une vigilance collective, la CFE-CGC milite pour une sensibilisation et une formation accrue des salariés. Parce que souvent, « nous participons nous-même à notre propre espionnage », ces actions participent à la prévention du risque cyber en entreprise. Pour répondre à cet enjeu collectif, il est à noter que l'ANSSI (Agence nationale de la sécurité des systèmes d'information) met à disposition des kits de sensibilisation pour les salariés.

REFONDER NOTRE ÉCONOMIE AUTOUR D'UN MEILLEUR PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTÉE ISSUE DU TRAVAIL

Changer de paradigme dans la gouvernance de nos entreprises

Reprendre pied dans le capital de nos entreprises et réallouer une partie des dividendes vers l'investissement

Le maillon principal d'une répartition de la valeur plus équilibrée est celui de la gouvernance des entreprises, instance de décision de l'entreprise. Or celle-ci, en particulier dans les plus grandes sociétés, est encore fortement constituée dans l'intérêt des associés. Et la notion « d'intérêt social » ajoutée par la loi Pacte (2019) peine à se diffuser, faute de moyens suffisants et contraignants.

Les chiffres du fichier FIBEN de la Banque de France démontrent la déformation opérée, depuis de nombreuses années, de la répartition de la valeur ajoutée au profit des actionnaires. Cette captation d'une part grandissante dans le revenu global des entreprises est passée en 1997 de 5,3 % à 15,3 % en 2019, affaiblissant celle revenant à l'investissement, aux salariés et à l'État.

Aussi, la CFE-CGC porte l'idée de reprendre pied dans le capital de nos entreprises pour réorienter le partage de la valeur au sein des entreprises vers plus d'investissements et de R&D, gages d'inscription des entreprises dans un modèle durable. Face aux défis majeurs que sont la transition environnementale et la transition numérique, les entreprises ne pourront viabiliser leur activité qu'en investissant massivement et en innovant.

La CFE-CGC recense plusieurs leviers à disposition :

- L'épargne salariale (162 milliards d'euros d'actifs totalisés par l'AFG) est une clé

d'entrée, tout comme l'épargne retraite qui en totalise 269 milliards d'euros. La mise en place du label CIES (Comité intersyndical d'épargne salariale), renouvelé et durci en 2021, permet aux organisations syndicales membres comme la CFE-CGC de donner sens à cette épargne. À partir d'un cahier des charges exigeant des critères de sélection renforcés sur les domaines sociaux (gouvernance, qualité du dialogue social, égalité femmes-hommes, etc.) et environnementaux (impact de l'activité, prise en compte des parties prenantes...) et de l'établissement d'une politique de vote adressée aux gérants des fonds labellisés (23 Mds euros) pour mise en œuvre, le CIES oriente l'épargne des salariés vers des entreprises plus vertueuses. La CFE-CGC, participe activement aux travaux du CIES et milite pour une amplification de ce mouvement consistant à se réappropriier les droits associés à l'épargne des salariés ;

- Dans une dynamique complémentaire, l'adjonction d'un compartiment supplémentaire par « placement économique » à notre système de retraite actuel est une solution proposée par la CFE-CGC. Ce compartiment couvrirait obligatoirement l'ensemble des salariés et devrait être géré paritairement de manière responsable et durable, avec des objectifs de rentabilité raisonnés permettant à la fois le développement économique des entreprises, la constitution de droits à pension supplémentaires de ceux de notre système par répartition et la transmission de notre patrimoine économique reconquis ;



- Enfin, la CFE-CGC milite pour une solution à plus grande échelle de participation au financement de l'économie réelle cohérente avec les objectifs de développement durable. L'objectif serait de réalouer une partie de l'épargne des Français (capitalisant sur le fort taux d'épargne des ménages : 21,4 % en 2020), constatant que le principal frein aujourd'hui est lié à la réglementation bancaire, et à l'appréciation du risque élevé que représente le financement des entreprises. Pour contourner cet obstacle, la CFE-CGC, propose que ce risque soit porté par l'État sur le modèle des Prêts Garanti par l'État (PGE). Ainsi, un plan d'épargne grand public, disposant de la garantie d'État (comme le Livret A) sur une durée de placement allant de 5 à 10 ans, pourrait être proposé à l'ensemble des Français avec une rémunération basée sur le taux d'un emprunt d'État correspondant à la durée du placement. Bpifrance, dont la mission est d'accompagner les entreprises dans leur besoin de financement, pourrait en assurer la transformation, et la destiner à des entreprises régionales. Les régions pourraient également apporter leur garan-

tie. Pour s'assurer que l'épargne serve des entreprises soucieuses de l'intérêt social, l'accès au financement serait conditionné au respect d'un cahier des charges établi à partir de critères RSE, qui serait validé par les Comités régionaux d'orientation de Bpifrance (où siègent les organisations syndicales).

Parallèlement à cette idée de réinvestir le capital de nos entreprises, il convient de lutter contre les pratiques financières qui ne participent pas à la création de valeur, telles que les rachats d'actions, qui répondent uniquement à des logiques purement financières.

En ce sens, la CFE-CGC propose de durcir la réglementation :

- en instaurant une limite supplémentaire de temps dans le rachat d'action, c'est-à-dire de ne plus rendre légal une telle opération à partir d'un certain seuil. Afin de garantir le caractère exceptionnel de cette pratique, l'entreprise pourrait ainsi bénéficier de ce droit que deux fois tous les cinq ans ;

- en diminuant le pourcentage du capital autorisé par les autorités financières. Actuellement, l'AMF autorise les rachats d'actions si moins de 10 % du capital est concerné ;
- en créant une taxation supplémentaire sur les rachats d'actions (mise en place d'une taxation progressive si de telles opérations sont récurrentes). Afin de laisser une certaine souplesse et pour permettre aux entreprises de se défendre face aux OPA hostiles, et à condition que le programme de rachat d'actions soit justifié économiquement, il pourrait être envisagé une dérogation exceptionnelle par les autorités financières.

Accroître la présence des salariés dans les conseils d'entreprise

La gouvernance des entreprises est l'instance de décision des grandes orientations stratégiques. Les gouvernances des entreprises se sont peu à peu détournées de leurs intérêts à long terme, sacrifiant leurs investissements pour répondre aux intérêts d'actionnaires dont l'horizon est le plus souvent réduit à un temps très court. Un récent rapport de la Commission européenne sur la gouvernance durable⁴ alarmait des conséquences de cette « maximisation à court terme du profit », jugeant que cela « porte atteinte, à long terme, à la durabilité des entreprises européennes, tant sous l'angle économique, qu'environnemental et social ». L'étude suggère une éventuelle action dans le domaine du droit des sociétés et de gouvernance d'entreprise dans « l'objectif général de favoriser une gouvernance d'entreprise plus durable et de contribuer à une plus grande responsabilisation des entreprises en matière de création de valeur durable ». Dans une communication du 6 juillet 2021⁵, la Commission a annoncé qu'elle élaborera une proposition en matière de gouvernance durable.

Rejoignant ce constat, la CFE-CGC considère qu'un des premiers moyens permettant de favoriser une gouvernance d'entreprise durable est d'y associer ses salariés. En

tant que partie constituante de l'entreprise, ce sont les premiers intéressés à sa longévité. Comme le montre une récente étude sur la participation des salariés à la gouvernance d'entreprise (Cézanne & Hollandts, février 2021)⁶, la présence d'administrateurs salariés régule et permet de limiter la politique de distribution des liquidités des entreprises en modérant les montants des dividendes distribués aux actionnaires. Aussi, ils apportent au conseil non seulement la vision interne de l'entreprise mais également leur savoir-faire et connaissance « business », autrement dit la vision du travail réel, quasi absente des échanges des conseils, alors que cette vision est au cœur de l'entreprise et qu'elle constitue sa première raison d'être.

Par ailleurs, les évolutions réglementaires européennes sont désormais presque toutes basées sur une approche par les risques, à laquelle est associée une exigence d'auto-régulation pour les entreprises. Ce mécanisme de renvoi de la responsabilité à l'entreprise fait porter aux administrateurs une responsabilité accrue (même s'il est prévu la présence d'organismes tiers indépendants) et exige une très bonne connaissance de la vie de l'entreprise. Or sans une présence significative des administrateurs salariés, cette vision ne peut être apportée au conseil qui a besoin de cet éclairage sur « la vraie vie de l'entreprise », dont les administrateurs sont souvent très éloignés.

C'est pourquoi la CFE-CGC milite pour la présence à hauteur d'un tiers des salariés au conseil d'administration, auquel s'ajoute une proportion d'un sixième en cas d'actionnariat salarié, portant à la moitié la représentation des administrateurs salariés. Compte tenu du positionnement particulier des cadres dans les chaînes de délibération et de décision, la CFE-CGC soutient l'idée qu'un des sièges soit réservé aux cadres.

D'autre part, les administrateurs salariés doivent prendre toute leur place dans les comités de rémunération. La CFE-CGC milite pour une présence accrue des salariés dans ces comités. Si leur présence fait l'objet d'une recommandation par le code Afep/Medef au sein des comités de rémunération, justement

4 Étude sur les devoirs des administrateurs et la gouvernance d'entreprise durable <https://urlz.fr/fmL6>

5 Stratégie pour le financement de la transition vers une économie durable <https://urlz.fr/hBcm>

6 La participation des salariés à la gouvernance d'entreprise <https://urlz.fr/hBcs>

au regard de l'éclairage qu'ils apportent sur la vision des salariés, force est de constater que cette pratique n'est pas généralisée. En 2020, seulement 63,8 % des sociétés du SBF 120 avaient un administrateur salarié au sein de leur comité de rémunération (cf rapport HCGE 2021⁷).

La CFE-CGC milite également pour la présence d'au moins un administrateur salarié dans les comités d'audit et des risques. Cela permet d'éclairer le comité de cette connaissance terrain indispensable à son bon fonctionnement dans cette évolution réglementaire d'approche par les risques. L'attribution prochaine d'examen de la comptabilité extra-financière au comité d'audit plaide également pour cette présence. Pour démontrer l'apport des administrateurs salariés dans les conseils et comités, la CFE-CGC propose la mise en place d'un indice d'évaluation de la gouvernance des entreprises françaises basé sur la contribution des salariés aux conseils et comités.

Pour assurer une bonne intégration des salariés dans les conseils, la CFE-CGC milite pour que les administrateurs puissent se voir dispenser une formation certifiante dès la prise de mandat. Celle-ci viendrait en sus du quota d'heures déjà prévu par la loi (40 heures annuelles), ce dernier étant dans certains cas (activité régulée comme la banque) déjà consommé par les exigences de formation réglementaire.

Porter le sujet de l'intérêt social de l'entreprise au cœur des débats

Depuis la loi Pacte (2019), l'intérêt commun des entreprises n'est plus « l'affaire » des seuls actionnaires puisque l'article 1833 du Code civil qui définit l'entreprise indique désormais que « la société est gérée dans son intérêt social, en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux de son activité ». Mais la définition d'une raison d'être ou encore l'adoption de statut d'entreprise à mission restent facultatifs, rendant ces propositions optionnelles.

Pour la CFE-CGC, c'est la gouvernance dans son ensemble qui doit être sensibilisée à cette notion d'intérêt social. Le meilleur moyen de sensibilisation est d'obliger à avoir une discussion annuelle autour de cette question,

qui pourrait se tenir par exemple lors du vote du rapport de gestion qui intègre désormais la DPEF (déclaration de performance extra-financière).

Aussi, la CFE-CGC propose que le Code du commerce prescrive une délibération annuelle obligatoire documentée et annexée au procès-verbal du conseil sur le thème de l'intérêt social de l'entreprise. Cette délibération constituerait une référence pour éclairer les décisions prises dans les mois qui suivent, et serait engageante pour les administrateurs, puisque votée.

Dans la même logique, la CFE-CGC propose une délibération obligatoire sur le partage de la valeur (investissements, salariés, actionnaires, dirigeants) lors du vote de la rémunération des dirigeants, afin que les administrateurs votent en connaissance de l'évolution du partage de la valeur.

L'ensemble de ces dispositions ont pour objectif de réintroduire une vision long terme des actes de gouvernance, laissant place à des décisions davantage tournées vers des investissements et de l'innovation, plutôt que vers le versement de dividendes qui conduit parfois même à de la destruction de capital (dans le cas d'entreprises qui versent plus de dividendes qu'elles ne font de résultats).

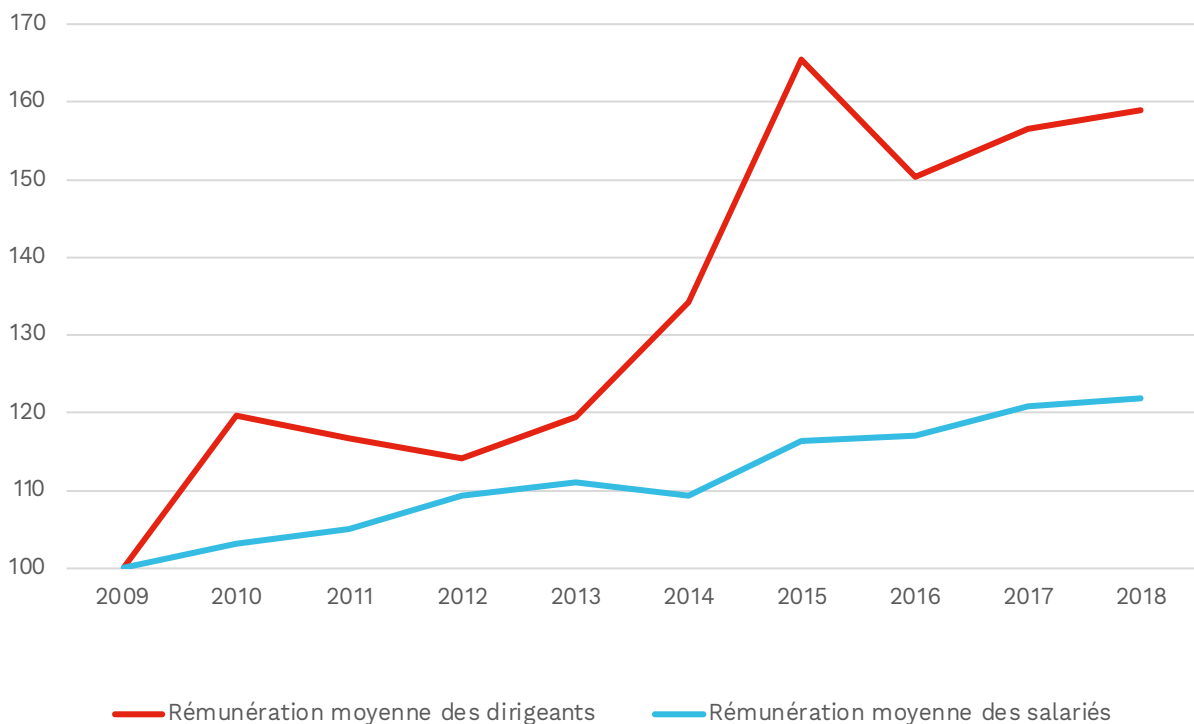
S'assurer d'une rémunération des dirigeants transparente en lien avec la performance économique et sociale de l'entreprise

La question de la rémunération des dirigeants est une question sensible qui revient de manière récurrente au sein du débat public, tant sa dynamique d'évolution reste déconnectée de la réalité de celle des salariés. Comme le montre le graphique ci-contre, entre 2009 et 2018, la rémunération des dirigeants des entreprises du CAC 40 a augmenté de 60 % quand le salaire moyen au sein de ces entreprises augmentait de 20 %.

En moyenne, les dirigeants du CAC 40 ont touché une rémunération annuelle de 5,18 millions d'euros (78 fois la rémunération moyenne des salariés de ces entreprises), soit la moyenne la plus élevée de l'histoire de l'indice boursier après 2019.

7 Rapport du Haut Comité de gouvernement d'entreprise <https://urlz.fr/hBcu>

Évolution des rémunérations des dirigeants et du salaire moyen depuis 2009



Source : Données d'entreprise, Base de données Orbis, INSEE (traitement Le Basic)

Entre 2009 et 2018, la rémunération des dirigeants des entreprises du CAC 40 a augmenté de 60 % quand le salaire moyen au sein de ces entreprises ne progressait que de 20 %. En moyenne, les dirigeants du CAC 40 ont touché une rémunération annuelle de 5,18 millions d'euros, 78 fois celle moyenne des salariés de leurs entreprises.

Même en période de crise, l'écart continue de se creuser comme l'indiquent les estimations de l'Hebdo des AG, qui prévoient une forte hausse des rémunérations des dirigeants en 2022, dépassant certainement celles de 2019 en moyenne de 10 % pour le CAC 40 et les plus petites sociétés, voire de 43 % pour celles du Next 80 !

Pourtant, ces dernières années, l'évolution accentuée de la rémunération des dirigeants a montré qu'elle n'était pas forcément gage de meilleure performance économique et sociale, la structure de la rémunération de ces dirigeants étant majoritairement liée à des critères d'ordre financiers incitant au court terme (en 2020, 30 % de cette rémunération était liée à des indicateurs extra-financiers contre 70 % de critères financiers au sein du CAC AllTradable, selon l'Hebdo-desAG). Comme l'indique Proxinvest dans son 21^e rapport sur la rémunération des dirigeants, la structure de rémunération des présidents exécutifs du CAC 40, SBF 80 et SBF 120, « trop exposée au court-terme, tend à favoriser la prise de risque et n'aligne pas correctement les intérêts sur le long terme ».

Pour la CFE-CGC, la rémunération des dirigeants doit être décidée dans le cadre d'une gouvernance responsable et durable soucieuse des intérêts de long terme de l'entreprise. Pour cela, il est impératif de rendre cette rémunération transparente et avec une évolution en lien avec celle des salariés, sur la base de critères semblables pour préserver la cohésion sociale au sein de l'entreprise. La CFE-CGC est très attachée au maintien de la cohésion sociale, ciment de notre « vivre ensemble » et de notre démocratie.

Ainsi, pour permettre d'intégrer les sujets des conditions de travail et de climat social, il nous paraît primordial de corréliser à des critères prenant en compte ces facteurs de performances sociales. Les notions de performance économique, sociale et environnementale sont liées et contribuent à la performance globale de l'entreprise, ce qui impose la prise en compte de critères RSE dans la part variable des dirigeants.

La loi Pacte a introduit le ratio d'équité comme dispositif permettant de mesurer l'ampleur de ces écarts de rémunération. Depuis 2020, les sociétés cotées doivent publier cet indicateur comparant la rémunération de chaque dirigeant avec la moyenne et la médiane des salariés. Le bilan de ses premières applications est pourtant décevant, car le périmètre retenu pour calculer ce ratio manque encore de clarté. Légalement, il s'agit du périmètre social, qui n'est pas toujours très significatif, car il peut s'agir d'une simple holding (d'autant plus que la plupart des entreprises du CAC 40 ont une forte implantation à l'internationale). Les astuces des entreprises sont ainsi nombreuses pour afficher un ratio « minoré ».

Il est à noter que l'Autorité des marchés financiers (AMF) incite, en complément, à publier un ratio d'équité établi « sur la base d'un périmètre jugé représentatif par cette société ». L'AMF précise que « ce périmètre devrait être précisément défini et la société devrait justifier en quoi il est représentatif ». En outre, lorsqu'une société fait le choix de ne pas prendre en compte tout ou partie des éléments de rémunération du dirigeant, l'AMF recommande « qu'elle justifie ce choix et explique quels éléments de rémunérations n'ont pas été pris en compte et en rappelant les montants. Enfin, les rémunérations long terme étant particulièrement importantes, les sociétés devraient présenter dans le détail la méthodologie retenue et son application concrète ».

La CFE-CGC demande que les recommandations de l'AMF soient appliquées et appelle à clarifier le périmètre de cet indicateur pour qu'il puisse couvrir a minima dans son calcul l'ensemble des effectifs de l'entreprise concernée sur le territoire français. Afin d'intégrer la problématique des travailleurs détachés, ce nouveau périmètre pourrait inclure les chaînes de sous-traitance.

D'autre part, nous militons pour que les dispositifs récompensant la performance des dirigeants d'entreprise (stock-options et bonus) évoluent de concert avec ceux des salariés (intéressement et participation) pour restreindre l'attribution des stock-options et privilégier la distribution d'actions gratuites aux salariés.



Redonner du pouvoir d'achat aux salariés et rendre notre économie plus résiliente

Si l'objectif de stabilité des prix est la priorité de la Banque centrale européenne (BCE), c'est parce qu'il facilite la croissance de l'économie et constitue le premier facteur de préservation du pouvoir d'achat des ménages. Avec un niveau d'inflation de 2,9 % sur un an au mois de janvier 2022, et de 3,3 % en calcul harmonisé avec l'ensemble des pays européens à la même période, la problématique de l'augmentation du coût de la vie est brûlante avec, en filigrane, le risque de remontée des taux renchérisant les intérêts de la dette et susceptible de générer les ingrédients de la prochaine crise économique.

Ce regain d'inflation, essentiellement lié à la flambée des prix de l'énergie mais aussi des prix des matières premières, est d'autant plus problématique qu'il s'inscrit dans la durée, et que l'indice des prix à la consommation n'est pas l'indice du coût de la vie. En effet, ces dernières années, le pouvoir d'achat des ménages a aussi été affaibli par le poids croissant d'un ensemble de dépenses qui ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'indice des prix de l'INSEE, notamment celles liées à l'acquisition d'un logement⁸ (considérées comme de l'investissement) et la montée des dépenses pré-engagées (c'est-à-dire celles engagées

par contrat et donc non compressibles : loyers, emprunts, assurances, abonnement téléphonique, etc.). Ce phénomène alimente un différentiel croissant entre inflation calculée et perçue, qui impacte négativement le revenu disponible des ménages qui connaissent dans le même temps des évolutions de salaires trop lentes.

Cette croissance du poids des dépenses contraintes (elles pèsent désormais plus de 30 % contre 12 % en 1959) est un marqueur de notre société d'hyperconsommation. Dans un contexte de regain inflationniste, il est essentiel de mener parallèlement un travail de « rationalisation et restructuration » de notre consommation de développer des nouveaux usages partagés mais aussi lutter contre l'obsolescence programmée ou contre les logements énergivores. Autant d'actions propices à venir enrayer la spirale inflationniste néfaste pour tous. Ce passage à une « consommation responsable » qu'appelle la CFE-CGC exige un important travail pédagogique auprès du consommateur, ainsi qu'un accompagnement de l'État qui, sur le long terme, bénéficiera des fruits de cette démarche vertueuse : consommation davantage orientée vers la qualité, moins émettrice de CO2 et meilleure à terme pour l'emploi et les recettes fiscales.

⁸ La BCE a admis dans sa nouvelle stratégie de politique monétaire que « l'inclusion des coûts des logements occupés par leur propriétaire dans l'IPCH permettrait de donner une meilleure estimation du taux d'inflation pertinent pour les ménages » (<https://urlz.fr/hsv9>).

Redéfinir avec le consommateur le partage de la valeur pour une consommation responsable

L'équation du partage de la valeur se décline à l'échelle nationale, en entreprise ou au sein d'une chaîne de valeur. Aujourd'hui, les grands donneurs d'ordre exercent une pression constante sur les prix, qui rejailit sur les sous-traitants. Cette stratégie comprime au-delà du raisonnable les coûts supportés avec une répercussion sur l'ensemble de la chaîne de valeur : la qualité de la production se dégrade et, en bout de chaîne, la rémunération des acteurs peine à suivre. La politique des prix les plus bas a montré ses limites : elle génère des externalités négatives en termes d'emplois et d'environnement qui finissent par nous coûter cher.

Malgré tout, il existe des solutions pour équilibrer ce partage, notamment en faisant le choix d'une consommation plus responsable. En passant par plus de transparence, c'est-à-dire en éclairant davantage l'acheteur dans ses choix de consommation, ce dernier peut décider d'orienter ses dépenses vers des produits éthiques, qualitatifs et respectueux des salariés qui les fabriquent et de l'environnement. Par cet acte d'achat, il peut ainsi devenir acteur du rééquilibrage dans chacun des maillons de la chaîne de valeur (du producteur agricole au distributeur dans le cas de l'industrie agroalimentaire).

L'exemple du collectif de consommateurs « C'est qui le patron ?! », présenté lors d'une table ronde sur la chaîne de valeur dans l'industrie agroalimentaire organisée au siège de la CFE-CGC le 21 octobre 2021, en est une

parfaite illustration. Cette marque, créée en 2016 pour venir en aide aux producteurs, a bousculé les règles de la grande distribution et de l'industrie agroalimentaire en proposant une brique de lait dont le prix est décidé en toute transparence par le consommateur. Le succès a été tel que le lait de cette marque consommateur est aujourd'hui le produit le plus vendu de sa catégorie (une première pour un produit équitable). Aujourd'hui, la gamme s'est étendue et les consommateurs du collectif participent activement à la création des produits proposés par la marque : ils examinent le cahier des charges, décident d'un prix protecteur pour le producteur et peuvent procéder à des contrôles sur les garanties données au consommateur.

La CFE-CGC s'associe pleinement à cette démarche de transparence qui gagnerait à être démocratisée. En effet, pour sortir de la logique du bas prix qui pressurise les acteurs, il faut rendre compréhensible le partage de la valeur en associant les consommateurs à la discussion. Car, en achetant un produit au prix juste et transparent, on peut participer à améliorer l'impact social et environnemental du processus de production (en finançant par exemple une conversion vers le bio d'un producteur). Comme l'a indiqué Nicolas Chabanne, fondateur de « C'est qui le patron ?! », « la petite sœur de l'équité est la qualité. Si nous donnons des centimes à un producteur, celui-ci enlève les OGM de l'alimentation animale, les vaches voient du pâturage, le bien-être animal s'accroît, etc. ».

Dans la même logique, la CFE-CGC encourage l'initiative de la carte française, carte d'achat distribuée dans les comités sociaux et économiques (CSE). Elle part de l'idée simple de relocaliser les budgets des cartes cadeaux des CSE (2 milliards d'euros), contri-



buant ainsi à créer de l'emploi (un achat made in France génère 9 fois plus d'emplois en France), à financer notre modèle social, à réduire notre empreinte carbone et à relocaliser notre industrie.

Ces deux initiatives appellent à davantage de transparence sur les produits vendus.

La CFE-CGC milite pour que l'obligation de provenance des produits s'applique au-delà des seuls produits alimentaires, afin d'éclairer le citoyen sur l'impact social et environnemental de son achat.

Faire que le travail paye de manière équitable en réalisant un diagnostic à partir d'indicateurs établis

Pour la CFE-CGC, la valeur ajoutée créée par les entreprises est due en grande partie au travail et à l'investissement des salariés, ce qui justifie une répartition juste et équitable. Un des premiers leviers indispensables au bon rééquilibrage de ce partage entre les différents acteurs de la création de cette valeur (salariés et dirigeants, État, et établissements financiers) est celui du bon diagnostic.

Afin d'éclairer le débat sur la répartition de la richesse produite, il faut mener un travail d'objectivation. Celui-ci a été entrepris par la CFE-CGC à l'échelle nationale. Nous avons travaillé sur les données de la Banque de France qui permettent d'effectuer une analyse fine par secteur d'activité et taille d'entreprise, sur une longue période. D'après ces données, en un peu plus de 20 ans, le constat est sans équivoque : seule la part revenant aux actionnaires a progressé (elle a presque triplé sur la période !). En revanche, la part revenant à la rémunération du travail et celle revenant à l'État (via les impôts et taxes) ont diminué. Celle affectée aux investissements s'est tout juste stabilisée. Par conséquent, les salaires n'ont pas suivi l'augmentation des profits et une part importante de la valeur ajoutée a progressivement été captée par les dividendes. Cette tendance est d'autant plus marquée dans les grandes entreprises.

De nombreux déterminants peuvent venir expliquer cette déformation du partage de la valeur ajoutée au profit des actionnaires sur le long terme. Les différentes réformes du marché du travail ont eu pour effet d'af-

faiblir le pouvoir de négociation des salariés. En parallèle, la financiarisation croissante des entreprises a conduit à un mouvement de concentration et à une « mise en compétition » au regard de la rémunération versée aux actionnaires. Les gouvernances des entreprises se sont ainsi détournées de leurs intérêts à long terme, sacrifiant leurs investissements pour répondre aux intérêts d'actionnaires dont l'horizon est le plus souvent réduit à un temps très court.

Pour la CFE-CGC cette situation est d'autant plus inconcevable, que le moteur de cette création de valeur au sein de l'entreprise est avant tout due au travail et à l'investissement des salariés.

Pour agir sur cette répartition à l'échelle de l'entreprise, il est nécessaire de réaliser un diagnostic commun. La loi Rebsamen (2015) a introduit cette notion de partage de la valeur au sein des négociations annuelles obligatoires (NAO) mais il reste à objectiver le sujet. En effet, de la connaissance de ces données découle une possibilité de négociation sur une base commune et éclairée.

Pour partir du bon diagnostic partagé au sein de chaque entreprise, la CFE-CGC souhaite aller au-delà de l'obligation d'une discussion sur le partage de la valeur ajoutée, avec une obligation d'objectivation de cette thématique en préalable de toute négociation sur la rémunération. Pour cela, les négociateurs doivent obligatoirement avoir accès à l'ensemble des indicateurs permettant de suivre l'évolution du partage de la VA au sein de l'entreprise : dividendes distribués, rémunération des dirigeants et des salariés, investissements, intérêts d'emprunt, etc.

Pour en simplifier la lecture, nous proposons que les entreprises calculent à partir de ces indicateurs un index du « partage de la valeur » (sur le modèle de l'index de l'égalité professionnelle hommes-femmes) qu'elles communiqueraient chaque année sur leur site internet. Le détail des différents indicateurs seraient transmis au CSE ainsi qu'à l'inspection du travail. Il ferait aussi l'objet d'une présentation et discussion en conseil d'administration ou de surveillance, permettant aux administrateurs d'être éclairés sur ce sujet, au regard des propositions de dividendes et de rémunération des dirigeants. De plus, les négociateurs pourront avoir recours à une formation économique et financière spécifique ainsi qu'à l'aide d'un expert pour les aider dans leur analyse.

Négocier tous les salaires pour mettre en œuvre un pacte de progression des schémas de rémunération

Les salaires sont une composante fondamentale du partage de la valeur. Pourtant, depuis des années, le rapport de force asymétrique rogne graduellement la part destinée à rétribuer les salariés en échange de leur investissement. Les revalorisations salariales peinent ainsi à suivre l'augmentation du coût de la vie. Les salaires stagnent comme l'indique l'INSEE, qui évalue une hausse moyenne de 0,6 % par an pour les salariés du privé entre 1996 et 2018 (graphique ci-contre).

Cette tendance est encore plus préoccupante à plus court terme car l'inflation rattrape les revalorisations salariales : le salaire mensuel de base des salariés, corrigé de l'inflation, a diminué de 0,6 % entre septembre 2020 et septembre 2021 selon une étude du ministère du Travail.

Ce phénomène est d'autant plus marqué chez les populations de l'encadrement qui subissent davantage cette moindre revalorisation salariale. Selon une étude de l'INSEE⁹, les cadres et professions intermédiaires sont les catégories socioprofessionnelles ayant connu la plus faible progression de salaire entre 1996 et 2018 (les données de l'étude sont indiquées en euros constants car corrigées de la variation des prix). Sur cette période, le salaire des ouvriers a augmenté de 0,6 % par an en euros constants (suivant une évolution proche de celle du SMIC), contre 0,4 % pour les employés, alors que celui des cadres n'a augmenté que de 0,2 % et de 0,1 % pour les professions intermédiaires.

En cause notamment : la non-répercussion de l'évolution du SMIC dans l'échelle des salaires et la structure de rémunération des cadres qui intègre une part variable liée à la performance individuelle ou collective plus forte que les autres catégories socioprofessionnelles. Les salaires des cadres subissent par conséquent davantage les chocs conjoncturels, comme ce fut le cas entre 2009 et 2013 suite à la crise économique de 2008.

Alors qu'en 2002, il existait encore un écart entre le premier décile des cadres situé à 2,35 SMIC et le salaire médian des professions intermédiaires qui était de 2,15 SMIC, en

2019, ce premier niveau des cadres se trouve à 1,81 SMIC, un niveau désormais inférieur au salaire médian des professions intermédiaires (1,88 SMIC).

La CFE-CGC alerte sur les conséquences de cette moindre revalorisation des cadres qui participe grandement au phénomène de resserrement de la hiérarchie des salaires (l'éventail des salaires est passé de 2,99 en 2016 à 2,95 en 2019). Comme le montre l'étude de la Direction générale du travail (DGT) sur les salaires minima des cadres, de 2013 à 2020, la moyenne des salaires minima hiérarchiques des cadres a augmenté de 1,4 % contre 1,6 % pour l'ensemble des catégories. En effet, de nombreuses branches procèdent à des revalorisations plus importantes pour le bas de grille, prévoyant des augmentations très faibles voire nulles pour les niveaux cadres. Cet écart entre les faibles augmentations accordées aux cadres et celles dont bénéficient les premiers niveaux des grilles salariales contribue au resserrement de l'éventail des salaires.

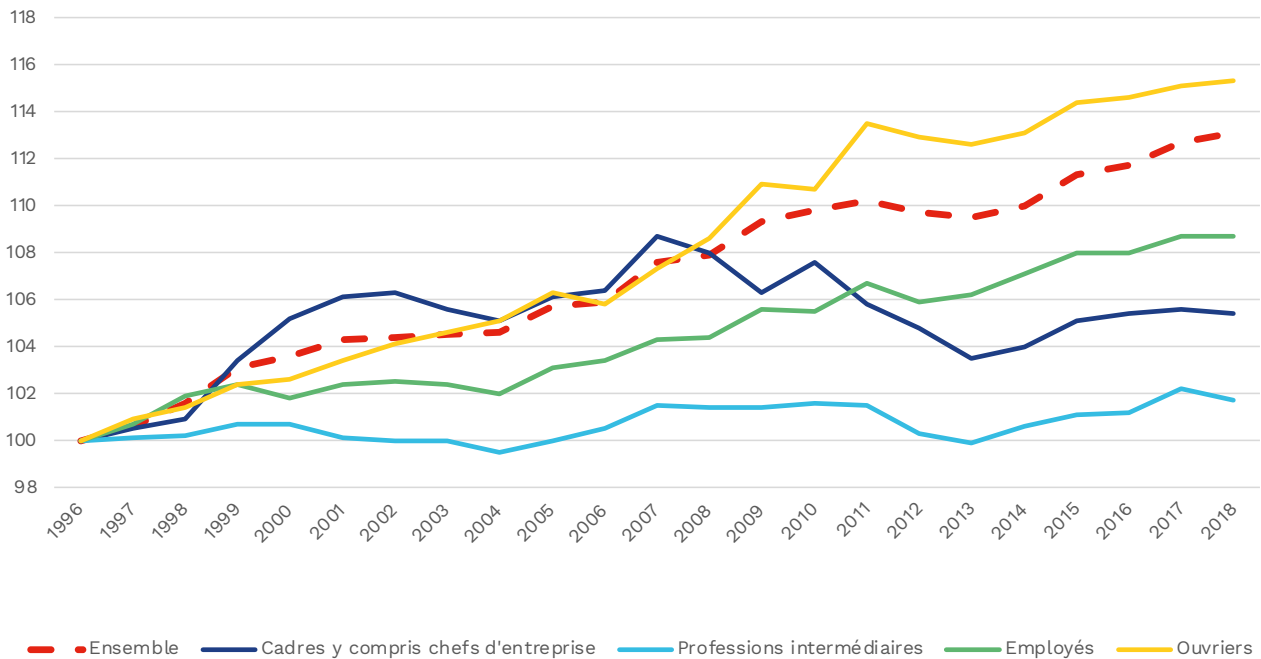
C'est pourquoi, la CFE-CGC défend la mise en place d'un véritable pacte de progression des schémas de rémunération, plutôt que des augmentations de salaires qui ciblent uniquement le bas de la distribution et qui contribuent à cette compression de la hiérarchie des salaires. Ce pacte de progression salariale doit donner envie aux salariés de s'investir. L'idée est de permettre à chaque salarié, quel que soit son niveau hiérarchique, d'avoir une perspective de progression dès son entrée dans l'entreprise. Que son implication, sa montée en compétence et en qualification soient reconnues par une revalorisation de salaire négociée a minima.

La signature d'accords dans lesquels les branches s'engagent dans des démarches de maintien ou de restauration des écarts hiérarchiques doit être encouragée. Le respect d'une échelle de salaires entre les différents postes de classifications est gage de reconnaissance de la prise de responsabilité technique ou managériale.

Pour la CFE-CGC, le salaire doit impérativement rester la clé de voûte de l'édifice de la rémunération, de manière à garantir le maintien du pouvoir d'achat des salariés, à financer le système de protection sociale via les cotisations sociales, à stimuler la croissance via la consommation et à préserver la cohésion sociale au sein de l'entreprise.

9 Étude de l'INSEE sur « Le pouvoir d'achat du salaire net dans le secteur privé ... » (<https://urlz.fr/hsuN>).

Évolution du salaire moyen par catégories socioprofessionnelles



Source : INSEE, série longue sur les salaires, indice base 100 en 1996

Les revalorisations salariales peinent à suivre l'augmentation du coût de la vie. Les salariés du privé ont connu une hausse moyenne de 0,6 % par an entre 1996 et 2018. Ce phénomène est d'autant plus marqué chez les cadres et les professions intermédiaires, catégories socioprofessionnelles ayant connu la plus faible progression de salaire durant la période.



C'est pourquoi la CFE-CGC milite pour

- Instaurer un salaire minimum plancher, pour l'ensemble des salariés au forfait-jours et n'ayant pas le statut cadre, égal au plafond de la Sécurité sociale¹⁰. Il s'agit ni plus ni moins de rémunérer correctement les salariés qui ne peuvent bénéficier du décompte horaire de leur temps de travail, qui ne comptent pas leurs heures, qui sont « dits » autonomes dans leur travail et à qui on donne des responsabilités croissantes, sans qu'ils ne puissent avoir accès au statut cadre.
- Créer un salaire minimum de base de référence « cadre » qui serait supérieur d'au moins 20 % au salaire médian des professions intermédiaires. Ce salaire serait la traduction de la reconnaissance de la spécificité des missions de cette catégorie de salariés, en particulier de la prise de responsabilités. Il aurait le mérite d'offrir des perspectives d'évolution salariale, notamment aux cadres les plus jeunes, de dégager des recettes supplémentaires destinées à financer le système de protection sociale et d'assurer la constitution d'une retraite convenable aux salariés qualifiés.
- Passer d'une obligation de moyens pour les négociations salariales à une obligation de résultats en garantissant tous les trois ans un minimum d'augmentation générale des salaires lié au niveau de l'inflation, en cas d'absence d'accord à l'issue des NAO. Cette mesure serait destinée à l'ensemble des salariés et permettrait de maintenir à minima leur pouvoir d'achat face à l'augmentation incessante du coût de la vie.
- Laisser la main aux partenaires sociaux sur la fixation du salaire minimum hiérarchique au niveau de la branche. Cela s'inscrit dans le sens de la décision du Conseil d'État en faveur de la négociation collective au niveau de la branche, qui va permettre de sécuriser les éléments de rémunération et laisser la branche jouer son rôle de régulateur.
- Intégrer clairement les critères d'affectation des augmentations individuelles dans la négociation des rémunérations afin d'objectiver ce volet de la politique

salariale. Cela peut se faire notamment en redéfinissant le périmètre de la notion de salaire effectif et en y intégrant la part variable du salaire (minima + rémunération variable). Ceci est d'autant plus nécessaire que, si elles concernent actuellement massivement la population des cadres, les pratiques d'individualisation des salaires s'étendent désormais à toutes les catégories socioprofessionnelles (agents de maîtrise, techniciens voire aux employés...).

Lutter contre les inégalités de rémunération hommes-femmes pour mieux accompagner la croissance

La question salariale est la pièce maîtresse pour mener une politique de réduction des écarts entre les femmes et les hommes afin de générer de la croissance¹¹.

Les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes dans la hiérarchie des fonctions et dans les salaires persistent. En effet, si les femmes sont toujours plus présentes sur le marché du travail, leur rémunération reste inférieure à celle des hommes (tous postes confondus, les femmes ont des salaires inférieurs de 25 % par rapport aux hommes en 2018). Pour les cadres, un écart d'environ 15 % est observé depuis plus de 10 ans. Les données récentes nous montrent que si en 2019, l'écart tendait légèrement à se réduire (passant de 16 % à 13 %), en 2020 les inégalités se creusent avec un retour à 15 % d'écarts de rémunération.

Les femmes ont également plus difficilement accès aux postes les plus élevés dans la hiérarchie de l'entreprise : c'est la problématique du plafond de verre. Les femmes se font de plus en plus rares au fur et à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie et elles sont minoritaires dans les postes de décision et à responsabilités élevées.

Pour combler ces écarts, il est nécessaire de disposer des moyens d'établir un diagnostic détaillé et éclairé de la situation, en donnant l'accès à des données précises sur l'ensemble des rémunérations des salariés.

10 3 428 € par mois, soit 41 136 €/an pour 2022.

11 Une étude de l'Organisation Internationale du Travail concluait en 2017 qu'une réduction de 25 % des écarts H/F pourrait augmenter le PIB mondial de 5 300 milliards de dollars.



Le recours à l'index d'égalité professionnelle permet de prendre conscience de la situation des femmes et des hommes dans l'entreprise et d'ouvrir le cas échéant un dialogue sur ce sujet. Toutefois, pour refléter plus fidèlement les inégalités au sein des entreprises, le calcul de cet index gagnerait à être revu. Pour la CFE-CGC, il existe des axes à améliorer dans la construction de cet index, qui ne reposent pas fondamentalement sur le choix des indicateurs mais plutôt sur les modalités de calcul des composantes de l'outil. Aussi, le délai de trois ans laissés aux entreprises pour se mettre en conformité avec l'obligation d'obtenir un score minimal nous paraît excessivement long. Nous proposons de le réduire en assurant un rythme annuel de sanction.

De plus, les résultats encourageants de l'index sont relativement faussés par les pratiques de certaines entreprises habituées au « pilotage d'indicateurs ». En effet, il existe une certaine souplesse quant au périmètre de calcul de l'index qui permet, en jouant sur les effectifs pris en compte, de gonfler le résultat global de l'index. D'où l'importance d'exiger des entreprises de communiquer au CSE la méthodologie de calcul de cet index afin de pouvoir assurer un contrôle et d'éviter l'invisibilisation par les chiffres de ces inégalités. Pour donner de la visibilité à la politique conduite par l'entreprise et/ou la branche, la CFE-CGC milite pour présenter une date d'atteinte de la réduction totale des inégalités. Ainsi, les résultats annuels pourront être confrontés aux projections de la politique présentée, de façon à mener des actions correctrices en cas de retard.

D'autres leviers d'actions doivent être renforcés : les obligations de transparence et les moyens du CSE en matière d'information et de dialogue social, ainsi que le déblocage

systématique des enveloppes de rattrapage salariales nécessaires pour corriger les écarts salariaux.

La négociation de branche et d'entreprise est un outil majeur pour atteindre l'égalité professionnelle. Pour la CFE-CGC, le niveau de la branche est primordial, notamment pour les entreprises dépourvues de représentants. Le volume d'accords augmente, mais « la thématique de l'égalité professionnelle » au niveau des branches est encore insuffisamment traitée. Il est donc indispensable que les négociations de branche soient effectives et de qualité pour assurer un bon niveau de régulation normative.

La CFE-CGC veut aussi favoriser la mixité des métiers au travers de grilles de classification permettant à chacun d'être reconnu sans distinction de sexe. Un groupe de travail paritaire (article 19 de l'ANI du 19 juin 2013) a travaillé sur l'élaboration d'une méthodologie permettant aux branches d'analyser les critères d'évaluation retenus dans la définition des postes de travail. Ceci pour repérer ceux qui seraient susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes. La CFE-CGC incite à l'utilisation de cette méthodologie pour revoir les classifications.

Développer l'épargne salariale en lui donnant du sens

Pour rééquilibrer le partage de la valeur ajoutée, la CFE-CGC revendique la défense, la valorisation et le développement de l'épargne salariale. Dans la logique d'établir un diagnostic partagé sur le partage de la valeur au sein de l'entreprise, l'intéressement et

la participation restent des outils à valoriser pour associer davantage les salariés aux bénéficiaires, aux performances et aux résultats financiers de l'entreprise. Si ces incitations financières sont correctement utilisées, elles motivent les salariés dans un objectif commun : faire grandir l'entreprise. Les plans d'épargne entreprise (PEE ou PERECO) permettent quant à eux de faciliter l'épargne des salariés grâce au concours de l'entreprise.

La CFE-CGC appelle toutefois à rester vigilant à ce que l'épargne salariale ne vienne pas en substitution du salaire. Il convient de surveiller qu'elle ne représente pas une part trop importante de la masse salariale annuelle, afin d'éviter que ces versements se fassent au détriment de la protection sociale, de l'investissement productif et du salaire qui doit rester, rappelons-le, la clé de voûte de l'édifice de rémunération. Dans cette logique, les dispositifs d'épargne retraite comme le PERECO doivent rester de simples compléments à la retraite par répartition et ne doivent en aucun cas interférer sur les négociations salariales au prétexte d'intégration par les employeurs dans une logique de rémunération globale.

La CFE-CGC propose plusieurs pistes de réflexion pour un développement de l'épargne salariale au profit d'un meilleur partage des richesses produites.

- Donner plus de poids à l'intéressement aux performances plutôt qu'aux résultats. L'intéressement et la participation étant deux outils qui relèvent de logiques différentes, il faut se recentrer sur l'intéressement (plus conforme à la philosophie initiale). En effet, il peut intégrer davantage de paramètres tels que l'amélioration de la productivité, la sécurité au travail ou encore la qualité ou encore l'environnement, qui peuvent être objectivés, quantifiables et vérifiables.
- Modifier la formule de calcul de la participation, plus adaptée aux entreprises :
 - en se basant sur le bénéfice net plutôt que sur le bénéfice fiscal que les entreprises cherchent à minimiser via différentes stratégies de défiscalisation. Cela permettrait également d'élargir l'obligation d'instaurer la participation à de nouvelles entreprises, qui ne payent pas d'impôt sur les sociétés. En choisissant une formule basée sur le bénéfice net, l'épargne salariale bénéficierait ainsi aux salariés des plus petites entreprises et des entreprises

publiques qui n'entrent pas dans le champ du dispositif actuel ;

- en adaptant la formule de calcul à chaque secteur, et en la négociant au niveau de la branche. Cela permettrait à la fois de répondre au problème d'adéquation de la formule par rapport aux contraintes d'activité des entreprises (par exemple dans des secteurs comme la banque, les assurances ou certaines industries, les besoins en capitaux sont plus importants et rendent difficiles l'atteinte de la formule légale) et de renforcer le dialogue social au niveau des branches sur ces sujets ;
- en modifiant le coefficient de répartition du bénéfice entre les acteurs qui ont contribué à la former. La CFE-CGC propose de supprimer la partie rémunérant les capitaux propres (qui varient selon les secteurs) et de modifier le coefficient actuel de 1/2 en 1/3 pour répartir de manière plus équitable les richesses créées entre les salariés, les actionnaires, et les investissements/l'auto-financement nécessaires à l'entreprise ;
- en liant la rémunération des salariés à celles des actionnaires, via une prise en compte de la distribution de dividendes comme critère de calcul de la participation

- Développer l'actionnariat salarié dans des limites raisonnables
En effet, les entreprises ne doivent pas le considérer comme une source de salaire mais comme une source de motivation et un actionnariat stable. Il est à mettre en perspective avec l'idée de reprendre pied dans le capital de nos entreprises.
- Développer la distribution d'actions gratuites comme alternative crédible aux stock-options, qui sont réservées à une infime minorité de salariés. Nous sommes d'autant plus favorables à ce dispositif que la distribution d'actions gratuites aux dirigeants est soumise à la mise en place d'un plan de distribution d'actions gratuites à l'ensemble des salariés. Les salariés et dirigeants qui les possèdent deviennent actionnaires de leur entreprise, ce qui inscrit les choix stratégiques opérés par la direction davantage dans une logique de développement économique pérenne que dans une logique purement spéculative. L'impact positif de l'actionnariat salarié est d'ailleurs double

car il permet d'accroître la rentabilité de l'entreprise, mais également de modérer la politique de redistribution des profits aux seuls actionnaires (comme indiqué dans l'étude Cézanne & Hollandts, février 2021).

- Il convient aussi d'assurer l'effectivité des droits de vote des salariés épargnants en cohérence avec leurs choix. Lorsque l'épargne salariale fait l'objet d'un label qui a défini sa propre politique de vote (comme le CIES), le gérant d'actif se doit de l'appliquer pour la partie des titres concernés par le label. Cette obligation redonne du sens à l'épargne du salarié et constitue une motivation supplémentaire pour l'orienter vers l'épargne salariale.
- La CFE-CGC recommande par ailleurs d'orienter le choix du placement de l'épargne salariale vers une gamme de fonds labellisée avec une forte exigence sociale et environnementale, comme le label CIES.

Redonner du pouvoir d'achat à travers la fiscalité et l'épargne

Une fiscalité juste et bien répartie peut être un puissant levier de réduction des inégalités. Pourtant, depuis des années, les différentes réformes fiscales ont contribué à transférer le poids de la fiscalité des entreprises vers les ménages, en particulier les classes moyennes.

La part apportée par les contribuables via l'impôt sur le revenu (IR) et celle des entreprises à travers l'impôt sur les sociétés (IS) se sont déformées en défaveur des premiers (graphique page suivante).

Entre 2006 et 2019, les recettes de l'IR ont augmenté de 43 % tandis que celles de l'IS ont diminué de 40 %, sous l'effet notamment de la baisse continue du taux de l'IS avec pour objectif d'améliorer la compétitivité française via une politique de réduction des coûts pour les entreprises. Ainsi, depuis les années 80, ce taux a été divisé par deux, avec une accélération de cette dynamique au cours des cinq dernières années (passant de 33,3 % à 25 %),

en plus d'un accroissement des exonérations fiscales aux entreprises et d'une bascule du CICE en baisse pérenne de cotisations.

L'objectif de ces réformes est de transférer le gain procuré par l'allègement de la fiscalité des entreprises dans l'investissement en faveur de la création d'emplois et de croissance, en prenant le pari du ruissellement. Or les dernières études (dont un rapport d'évaluation de France Stratégie¹²) attestent au contraire d'une absence d'effets sur l'investissement productif et l'activité. Du côté des ménages, les grands gagnants des dernières réformes fiscales seraient les 1 % les plus riches avec un gain de niveau de vie de 2,8 % selon l'Institut des politiques publiques¹³.

En parallèle, les pratiques d'évitement fiscal et de transferts artificiels de bénéfices mis en place depuis des années par les multinationales continuent de ponctionner une partie des recettes des États : la France y perd environ 29 % de ses recettes (près de 14 milliards d'euros selon une étude du CEPII¹⁴).

Conscient des dégâts occasionnés par la compétition fiscale que se livrent les États auprès des entreprises, la récente décision du G20 d'instaurer un seuil minimal d'imposition devrait permettre d'arrêter cette spirale néfaste pour le contribuable et l'équilibre économique à terme.

Pour la CFE-CGC, il est indispensable de rééquilibrer cette fiscalité pour la rendre plus juste et équitable en allégeant la forte pression fiscale que supportent aujourd'hui les classes moyennes. Nos propositions ci-dessous s'inscrivent dans ce cadre général qui consiste à dégager de nouvelles recettes en repensant la fiscalité des entreprises :

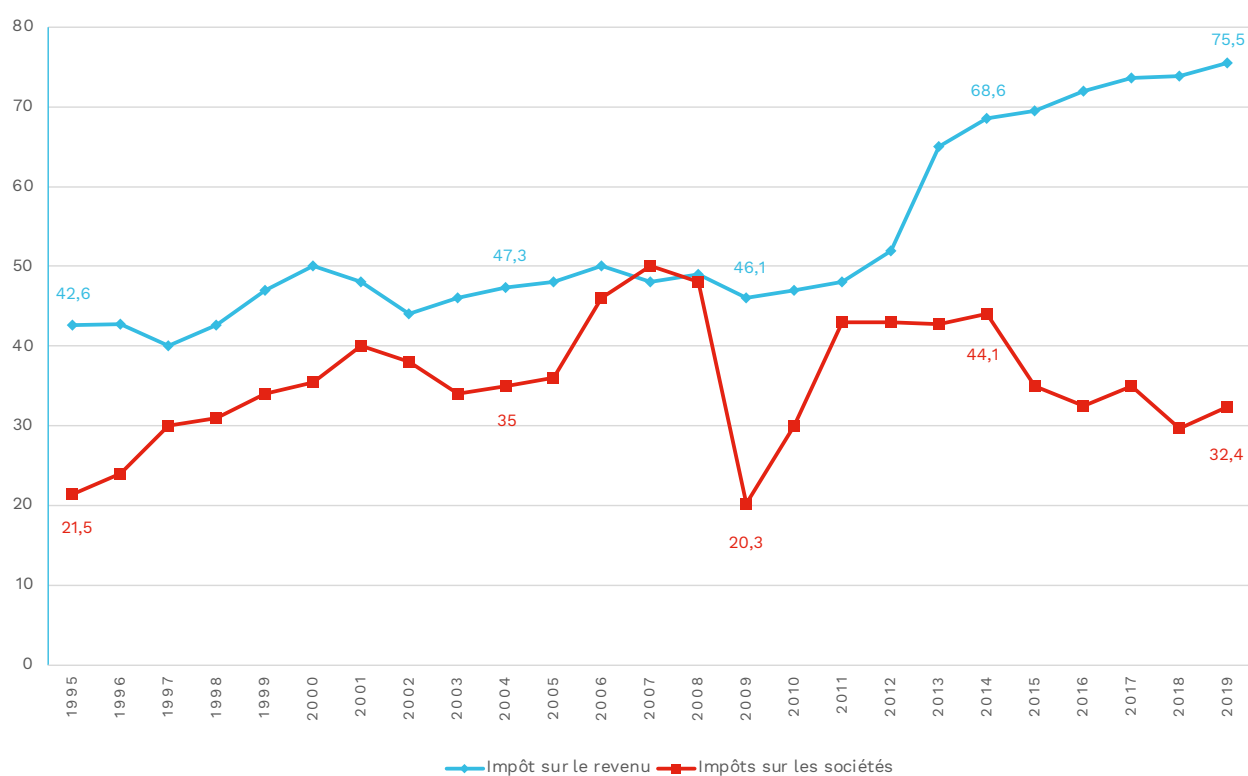
- poursuivre les discussions au sein du G20 pour continuer la remontée du seuil minimal d'imposition des sociétés au-delà de 15 %, principal levier de rééquilibrage de la politique fiscale. La CFE-CGC propose de relever ce taux à un minimum de 21 % et si possible 25 %. Selon les calculs de l'Observatoire européen des politiques fiscales, ces recettes devraient dégager respectivement 16 et 26 milliards d'euros de recettes supplémentaires en France ;

12 Comité d'évaluation des réformes de la fiscalité du capital – Troisième rapport <https://urlz.fr/hBdn>

13 Les impacts redistributifs du budget 2022 sur les ménages, et rétrospective des cinq dernières années <https://urlz.fr/hBe5>

14 « L'évitement fiscal des multinationales en France : combien et où ? » <https://urlz.fr/hBh5>

Évolution de l'IS et de l'IR de 1995 à 2019 (en Mds d'euros)



Entre 2006 et 2019, les recettes de l'impôt sur le revenu (IR) ont augmenté de 43 % tandis que celles de l'impôt sur les sociétés (IS) ont diminué de 40 %, sous l'effet notamment de la baisse continue du taux de l'IS dans l'objectif d'améliorer la compétitivité des entreprises françaises.

- aboutir à une réelle harmonisation de la fiscalité des sociétés en Europe, incluant les géants du numérique ;
- lutter efficacement contre les fléaux de l'évasion et de l'optimisation fiscale en faisant preuve d'une véritable volonté politique pour imposer une régulation efficace des pratiques financières ;
- conditionner impérativement les aides fiscales accordées aux entreprises du type Crédit impôt recherche (CIR) à des contreparties sociales et écologiques, qui seraient concrètes mesurables et durables ;
- instaurer une fiscalité écologique favorisant réellement la transition écologique et préservant la compétitivité de notre économie en taxant le recours à des produits étrangers « moins propres », via une taxe carbone.

En parallèle, ce rééquilibrage doit nécessairement passer par une baisse de la fiscalité des ménages via une plus grande progressivité du système fiscal. Dans cette optique, la CFE-CGC fait valoir trois propositions :

- effectuer un travail de toilettage du bas du barème de l'impôt sur le revenu (IR). Les dernières mesures prises ont accentué la complexité de l'IR et l'ont rendu illisible pour le contribuable. Or, ces mesures visant à faire sortir des ménages de l'IR en jouant sur des mécanismes aussi complexes que la décote sont contre-productives. La CFE-CGC rappelle que l'impôt sur le revenu est déjà extrêmement concentré ;
- créer deux tranches supplémentaires en séparant en deux les tranches d'impôt sur le revenu à 30 % et à 41 % afin d'assurer une progressivité graduelle du barème de l'impôt. La première tranche ainsi créée conduirait à imposer à un taux de 21 % la part du revenu du ménage comprise entre 26 071 à 50 308 euros (contre 30 % actuellement). La deuxième tranche conduirait à imposer à un taux de 36 % la part du revenu du ménage comprise entre 74 546 et 117 441 euros (contre 41 % actuellement) ;
- augmenter le plafond de l'avantage procuré par le quotient familial à 2 000 euros

par demi-part fiscale. Le quotient familial est trop souvent appréhendé comme un outil de redistribution verticale. La CFE-CGC rappelle que d'autres outils remplissent ce rôle au sein de la politique fiscale française et que le quotient familial est avant tout un outil de redistribution horizontale qui vise à garantir un niveau de vie équivalent, à revenu équivalent, à deux familles avec ou sans enfants.

Aussi, l'exécutif doit s'assurer que la mise en œuvre de la suppression de la taxe d'habitation soit compensée à l'euro près auprès des collectivités territoriales impactées par la réforme. L'ensemble de ces mesures doivent permettre de mieux répartir l'effort demandé aux contribuables français en évitant que les classes moyennes et l'encadrement soient les cibles principales de futurs plans de redressement visant à atteindre les grands équilibres.

Par ailleurs, afin de limiter l'impact de l'inflation sur le pouvoir d'achat des ménages, la CFE-CGC propose de relever les taux des principaux livrets d'épargne pour que ces derniers suivent a minima l'évolution des prix. En effet, actuellement, l'épargne des Français (principalement l'épargne populaire sous forme de livret A, plan d'épargne logement ou LDD) est rémunérée à un taux largement inférieur à celui de l'inflation. Il en résulte que nos concitoyens s'appauvrissent en épargnant. Or, cette épargne constituée apparaît pour de nombreux ménages comme un complément de revenu. Il est ainsi particulièrement injuste que ce capital ne garantisse pas au minimum une rémunération positive.

Redonner du pouvoir d'achat par des mesures en faveur du logement

Le logement s'invite continuellement dans la question du pouvoir d'achat. La BCE vient même de placer ce sujet dans sa nouvelle stratégie de politique monétaire¹⁵, indiquant que « l'inclusion des coûts des logements occupés par leur propriétaire dans l'IPCH permettrait de donner une meilleure estimation du taux d'inflation pertinent pour les ménages ». Il faut dire que le coût d'acquisition du logement (qui ne fait pas partie de l'indice des prix) s'est particulièrement renchéri. En 10 ans, l'endettement moyen pour l'acquisition

¹⁵ Cf la déclaration du conseil des gouverneurs le 8 juillet 2021 sur la stratégie de politique monétaire.

d'un logement est passé de 3,9 à 5,4 années de revenus selon les chiffres de l'ACPR¹⁶.

Pour se faire, la CFE-CGC milite pour que la PEEC (Participation employeur aux efforts de construction) soit davantage fléchée vers les salariés. Avec les différentes ponctions effectuées ces dernières années par l'État sur Action Logement, alors que l'organisme paritaire dispose de 3 milliards de ressources propres (dont 1,7 Mds euros de PEEC), c'est seulement un tiers qui est allé à destination des salariés.

Pour réorienter cette ressource vers les salariés et assurer l'effectivité du lien emploi/logement, élément essentiel à la préservation de l'attractivité des entreprises, il est primordial de sécuriser Action Logement (considéré trop souvent à tort comme au service de la politique publique logement du gouvernement). La raison d'être de l'instance (« Faciliter l'accès et le maintien à un logement abordable pour favoriser l'emploi ») doit rester sa priorité. La prochaine convention quinquennale (2023/2017) discutée entre les partenaires sociaux et l'État devra permettre à Action Logement de redonner toute sa place à cet objectif de facilitateur du lien emploi/logement, permettant de mieux servir notre économie, c'est-à-dire l'ensemble des entreprises contributrices comme leurs salariés.

La CFE-CGC milite pour que la priorité à la dimension professionnelle due aux mobilités redevienne le critère premier dans les attributions d'aides au logement. C'est la meilleure façon d'accompagner les entreprises qui peinent à attirer les salariés, en particulier dans les zones de vie chères.

L'accompagnement des salariés dans la réduction des dépenses énergétiques liées au logement doit aussi rester une priorité d'Action Logement. Il est essentiel d'agir dans une dynamique structurelle pour améliorer le pouvoir d'achat des ménages. Participer à la rénovation énergétique des logements et particulièrement en ciblant les plus éner-

givores (que le plan de relance a très peu fait selon le rapport d'évaluation) est une priorité pour la CFE-CGC. Cette action permettra de créer une dynamique collective contribuant à la réduction des émissions de gaz à effet de serre pour lequel le secteur résidentiel représente une part substantielle (le bâtiment est le deuxième secteur le plus contributeur en la matière).

Si la crise sanitaire n'a pas généré la crise sociale que l'on pouvait craindre, il est important de pouvoir sécuriser le logement des salariés se trouvant dans une situation économique dégradée. Le logement est le dernier rempart avant la descente vers la précarité. La réforme de l'assurance chômage (dégressivité de l'allocation et nouvelles règles sur les conditions d'éligibilité) va très probablement accroître les difficultés financières des demandeurs d'emploi. Si des fonds de garantie dédiés au logement existent déjà, ils sont avant tout destinés aux locataires, comme le FSL (Fonds de solidarité pour le logement) qui aident les personnes rencontrant des difficultés pour payer leurs loyers. Il n'existe aucune aide pour les ménages en accession à la propriété.

C'est pourquoi la CFE-CGC propose la création d'un fonds de garantie spécifique dédié aux victimes sanitaires et/ou économiques, qui préservera les accédants en cas d'impayés de la prescription biennale de saisine du bien immobilier. La seule solution existante à ce jour pour l'accédant est de faire valoir au tribunal l'application de l'article L314-20 du Code de la consommation et d'obtenir « un délai de grâce ». La solution proposée par la CFE-CGC est une négociation collective du L314-20 dans un format amiable permettant une mise en œuvre rapide entre les différentes parties (banques, Action Logement, État et emprunteur). Elle permettra une anticipation des difficultés, réduisant aussi les coûts globaux pour chacune des parties, et le maintien dans le logement de l'emprunteur.

16 Cf page 24 de l'étude ACPR 2019 sur le financement de l'habitat (<https://urlz.fr/hsvr>).



Modifier nos modèles comptables pour intégrer l'impérieuse nécessité de durabilité

Modifier le pacte de stabilité et adapter la comptabilité publique

La pandémie de Covid-19 a été un révélateur des forces et faiblesses de notre système économique et de la faillite du système de gestion par les coûts. Les prix humains et économiques payés par les pays non préparés (en n'ayant pas suffisamment investi dans les stocks de masques par exemple), comparés à ceux ayant anticipé la pandémie, est sans commune mesure. Avec le recul, le coût d'une telle préparation semble bien dérisoire au regard de la facture colossale que représente la mise à l'arrêt d'une grande partie de notre économie. La règle d'or du pacte instituant que « la situation budgétaire des administrations publiques doit être en équilibre ou en excédent », a relégué la politique de prévention au seul prisme de son coût pour la société. L'État est ainsi passé du statut d'État protecteur à celui d'État comptable devant rendre des comptes de sa gestion budgétaire,

bien loin de sa mission de défense de l'intérêt général.

Pour sortir de cette logique extrêmement coûteuse in fine pour la collectivité, la CFE-CGC propose d'adapter la comptabilité publique et de créer un compartiment spécifique relevant de cette fonction protectrice. Seule la création d'un régime spécifique de comptabilité publique au titre de « biens précieux », qui pourrait accueillir les dépenses de santé ainsi que celles de préservation de la biodiversité, ne rentrant pas dans les règles européennes du pacte de stabilité et de croissance, placera véritablement « en dehors des lois du marché » ces dépenses.

Le financement de ces dépenses serait assuré via un rééquilibrage de la fiscalité des entreprises, qui est aujourd'hui inversement proportionnel à leur taille du fait de l'évitement fiscal pratiqué par les plus grandes d'entre elles¹⁷.

¹⁷ Le CEPII a évalué pour l'année 2015 en France, ce manque à gagner fiscal à 14 milliards d'euros.

Développer une comptabilité extra-financière

La problématique des normes comptables actuelles

Depuis le 1^{er} janvier 2005, les sociétés cotées européennes sont tenues de préparer leurs comptes consolidés conformément aux normes comptables internationales. Adoptées ou reconnues par près de cent cinquante pays, ces nouvelles normes comptables IFRS ont été mises en place afin de permettre un référentiel comptable mondial pour améliorer la transparence et la comparabilité des informations données au marché.

Si un grand nombre de travaux¹⁸ s'accorde sur le fait que le passage aux normes IFRS est essentiel à la valorisation boursière (en valorisant les actifs et passifs de l'entreprise à leur « valeur de marché »), ils constatent également que ces normes ne semblent pas refléter efficacement la réalité économique de l'entreprise. L'introduction des normes IFRS peut ainsi provoquer des effets néfastes notamment sur l'investissement en capital, sur la gestion du résultat ou sur la gestion des incorporels.

En effet, en intégrant davantage la dimension financière et les variations de résultats à la hausse ou à la baisse en fonction des valeurs de marché, les normes IFRS transforment la conception de ce qu'est la performance économique de l'entreprise. Avec le passage aux normes IFRS, l'entreprise est passée du statut d'institution à celui de marchandise. Cela a conduit l'entreprise à être de moins en moins considérée comme une entité qui produit et commercialise des biens et des services, qui associe des facteurs de production, des actifs et du travail humain, et qui possède une organisation propre.

Ce faisant, les normes comptables IFRS formatent l'image économique donnée par les entreprises (leur niveau de profit, leur ratio d'endettement, le niveau de leurs capitaux propres, le niveau de leur chiffre d'affaires, etc.), ce qui influence en retour leur gestion et en font un véritable « outil politique¹⁹ ». Devenues « produit de placement » et considérant que les marchés ont raison, les entreprises vont ainsi développer certaines actions et en réduire

d'autres (comme le recours au crédit-bail, ou la distribution de stock-options) et transformer leurs modes de gestion (par exemple changer la rédaction des contrats de vente organisant le transfert des risques aux clients).

Pour la CFE-CGC ces évolutions, qui tendent à donner aux entreprises une image et une logique exclusivement financière et de marché, se font au détriment des salariés et de l'emploi.

Changer notre vision de l'entreprise en comptabilisant ses impacts socio-environnementaux

→ Valoriser davantage le capital humain

L'adoption des normes IFRS s'inscrit dans une vision court-termiste puisqu'elle invite les entreprises à présenter leurs résultats en fonction des besoins des investisseurs sur les marchés financiers, à l'inverse des normes comptables françaises nées d'un compromis de parties prenantes (entreprises, cabinets comptables, État, et salariés). Ainsi, les mécanismes de comptabilisation IFRS enregistrent le travail comme une charge alors qu'il est un élément essentiel de la création de valeur dans l'entreprise. Certains travaux de chercheurs ouvrent la voie à la valorisation du travail dans les éléments comptables. C'est le cas du modèle ISAS (International Salary Asset)

→ Mettre en œuvre une véritable comptabilité extra-financière qui traduise les vrais impacts sociétaux des entreprises, pour une société plus résiliente

Le dernier baromètre ESG de la SFAF (Société française des analystes financiers) démontre que si l'usage des informations extra-financières par les analystes est devenu systématique, il reste encore du chemin à parcourir pour une véritable intégration ESG dans la comptabilité. Pour ces professionnels du chiffre et de l'analyse financière, la qualité des informations délivrées principalement par les entreprises elles-mêmes n'est pas « à la hauteur » de leurs attentes (pour 2 sur 3). Dans le même temps, plus de la moitié, rencontrent des freins à l'analyse et l'intégration des informations extra-financières dans leur métier.

18 Houque, 2018 ; Gao and Sidhu, 2018 ; Sellami et Fakhfakh, 2014 et Bessieux-Ollier et Walliser, 2007.

19 Normalisation comptable internationale : le retour du politique ? (<https://urlz.fr/hsvw>).

Preuve qu'apporter, via les comptes d'une entreprise, un nouvel éclairage sur son intérêt social est un chantier de longue haleine.

L'intégration de la déclaration de performance extra-financière au sein du rapport de gestion a déjà permis d'engager la responsabilité des administrateurs sur cette communication d'informations qu'ils doivent approuver (ou non) lors du vote dudit rapport.

La future Directive CSRD (Corporate sustainability reporting directive) se substituant à celle sur le reporting extra-financier des entreprises (NFRD) remplacera, en France, la DPEF. Elle en modifie l'approche. La politique de développement durable ne sera plus abordée via la description du modèle d'affaires (ce que l'on peut regretter) mais via la description des stratégies sociales et environnementales mises en œuvre.

Le modèle ISAS (international salary asset)

Le modèle ISAS, dont Valérie Charolles, chercheuse à l'Institut Mines-Télécom-BS, est à l'origine, propose de modifier les comptes des entreprises et les normes comptables afin de valoriser le travail en faisant entrer l'actif salarial contractuel dans les actifs incorporels. L'actif salarial contractuel comprend le droit de préavis que le salarié doit à l'entreprise en cas de démission, ainsi que les dépenses de formation et de recrutement et la contrepartie des passifs sociaux. Notons qu'une expérimentation est en cours chez Nutriset depuis 2018.

Les effets attendus sont positifs :

- au plan financier car « la valeur de l'entreprise dépend positivement du travail... Le résultat est légèrement amélioré par la prise en compte des dépenses de formation et de recrutement en investissement » ;
- au plan économique car « le fait que le travail n'est plus seulement une dépense et une dette, mais aussi une valeur, devrait logiquement avoir un impact sur la conduite des affaires : dans les plans d'affaires en particulier, le travail serait aussi un investissement et une valeur » ;
- pour la gouvernance car « une assise serait donnée à la participation des salariés aux différentes instances à travers les fonds propres salariaux » ;
- sur le plan éthique car cet outil modifierait la logique des affaires en rééquilibrant une situation actuellement très défavorable au travail.

La Commission européenne a confié à la plateforme durable l'établissement d'une taxonomie sociale qui en l'état actuel des travaux entend articuler cette dernière autour de trois piliers : respects des droits humains, gouvernance et QVT. Mais cette taxonomie prévoit plutôt des orientations générales, reprenant les concepts de « contribution significative » et de ne pas « porter préjudice », plutôt que des indicateurs.

Pour la CFE-CGC, il est primordial que le critère de partage de la valeur soit pris en compte dans la taxonomie sociale européenne. Comme l'indique la plateforme de finance durable, « la cohésion sociale est essentielle à la stabilité de la société et à la croissance économique, elle implique également des mesures de justice distributive pour les groupes défavorisés et vulnérables ».

Ce calcul du partage de la valeur ajoutée est déjà effectué à l'échelle française pour chaque entreprise par la Banque de France dans sa base d'entreprises Fiben. Sa méthodologie peut être reprise à l'échelle européenne. La façon dont la richesse est redistribuée au sein d'une entreprise (en intégrant les facteurs spécifiques de taille et de secteur d'entreprise) est un des indicateurs les plus pertinents sur le climat social d'une entreprise.

La taxonomie sociale européenne est une avancée, mais son approche ne porte pas l'ambition de disposer d'un instrument qui permette de mesurer collectivement l'empreinte des entreprises sur notre environnement.

→ Pour un modèle comptable intégrant les contraintes de soutenabilité pour une économie résiliente : le cas du modèle Care

Le modèle Care (Comprehensive accounting in respect of ecology) est bien plus qu'un modèle de comptabilité. Par son approche scientifique, reposant sur des résultats de recherche, il répond à la nécessité de soutenabilité forte de nos entreprises. En ce sens, CARE réinterroge la comptabilité et l'économie, en définissant à la fois une architecture organisationnelle et un cadre permettant une appropriation opérationnelle par les entreprises. Ce modèle a été élaboré dans le cadre de la chaire comptabilité écologique d'AgroParisTech et Alexandre Rambaud, maître de conférence, AgroParisTech.

Le modèle part du constat qu'actuellement en comptabilité, seul le capital financier est conservé, les autres capitaux (humains et naturels) sont considérés comme « ressources inépuisables », et n'ont donc pas à être conservés. Les dettes écologiques et les dettes sociales ne sont donc pas prises en compte dans la chaîne de valeur alors qu'elles sont à l'origine des problèmes de durabilité. L'idée est de mettre en place une comptabilité exhaustive dans le respect des sciences écologiques, où le profit ne peut être dégagé qu'une fois les dettes écologiques et sociales remboursées, c'est-à-dire que sans ces ressources, les entreprises ne peuvent pas fonctionner.





La comptabilité classique utilisée dans la vie quotidienne des entreprises et sur laquelle se base le contrôle de gestion, repose sur la préservation du capital financier. De l'argent est apporté à l'entreprise sous forme d'avances. Il passe dans le cycle d'exploitation. À la fin, il faut le rembourser et si possible dégager du profit. L'idée de CARE est qu'il existe des avances non financières. Une entreprise agricole dispose par exemple d'un sol et d'employés. Il s'agit de pouvoir « rembourser » ce sol et ces employés qui ont contribué à la création de valeur. Ces entités « socio- environnementales » sont représentées par des capitaux au passif. En matière d'environnement, la notion de « bon état » écologique, qui provient des sciences écologiques est utilisée. La rémunération d'un employé en tant que remboursement de son investissement dans l'entreprise est approchée par le salaire décent qui est le minimum pour vivre.

Que signifie préserver un sol ? Que signifie garder une intégrité physique et psychique des employés ? De nombreux travaux ont été menés sur ces sujets. Ils n'ont pas encore été suffisamment agrégés. Il faut structurer de façon précise tous les coûts attenants (coûts de préservation, coûts de prévention, coûts d'évitement, coûts d'accès aux informations) de manière à pouvoir mener une réflexion solide sur la façon dont l'entreprise fonctionne réellement.

Alexandre Rambaud

Docteur en mathématiques et en sciences de gestion, maître de conférences à AgroParisTech-CIRED, chercheur associé à l'université Paris-Dauphine et Academic Fellow de l'Institut Louis Bachelier. Il codirige la chaire "Comptabilité écologique" et le département "Economie & Société" du Collège des Bernardins.

Table ronde CFE-CGC du 21 octobre 2021

Chaîne de valeur : Comment faire pour que l'économie profite à tous ?







RESTAURER LA CONFIANCE POUR UNE TRANSITION

JUSTE

**Accélérer notre transition
environnementale, préserver la
biodiversité et décliner les politiques
de développement durable à l'échelle
de l'entreprise**

Édito

Agir en faveur d'un développement durable partagé

Les enjeux climatiques et de préservation des écosystèmes sont désormais au cœur des préoccupations des citoyens, dont les attentes se ressentent aussi en entreprise. Des engagements sont indispensables afin de limiter le réchauffement de la planète et d'endiguer la perte de la biodiversité.

Tous les secteurs économiques sont concernés, de l'aménagement du territoire à l'énergie, de l'industrie au bâtiment, du transport à l'agriculture. Il convient absolument d'accélérer la transition environnementale et énergétique bas carbone afin de préparer la France de 2050. Pour atteindre cet objectif, les façons de produire et de consommer doivent évoluer afin de redonner confiance en élaborant une nouvelle politique énergétique.

Décarboner le secteur de l'énergie avec un mix efficace, investir dans les énergies d'avenir, accompagner la R&D au service d'une société bas carbone créatrice d'emplois dans les territoires, limiter les impacts environnementaux de l'activité économique : tels sont les grands défis de refonte de notre modèle actuel pour inverser les dramatiques projections des scientifiques.

Nous devons trouver des mesures d'adaptation appropriées pour préserver nos modes de vie et notre écosystème. Il en va de nos conditions de vie futures et de celles des générations à venir. Ce défi climatique et environnemental pourra être relevé grâce à l'engagement de toutes les parties prenantes pour parvenir à un équilibre entre justice sociale et climatique permettant d'améliorer la qualité de vie et les conditions de travail.

Agissons en faveur d'une confiance retrouvée dans la politique environnementale, sociale et économique, permettant d'envisager notre société sous un prisme de bien-être et d'optimisme.



ACCÉLÉRER NOTRE TRANSITION ENVIRONNEMENTALE

Afin de réussir la transition énergétique et de lutter contre le dérèglement climatique, plusieurs voies doivent être développées dans l'optique de réussir le basculement vers un nouveau modèle, industriel notamment, plus soutenable. Aujourd'hui, le secteur des transports est le plus émetteur de gaz à effet de serre (GES) (29 % des émissions en France)

suivi du secteur industriel (20 %) et du secteur résidentiel (17 %). L'atteinte de la neutralité carbone à l'horizon 2050 est un réel défi qui demande des efforts ambitieux en termes d'efficacité énergétique, le développement d'une énergie bas-carbone au service de l'industrie et de ses emplois et, in fine, du bien-être de nos concitoyens (voir graph page suivante).

Définir une politique énergétique claire

Lutter contre le réchauffement climatique à l'aide d'instruments adaptés

Taxe carbone

L'instrument fiscal est un levier considérable qui permettrait d'une part d'inciter les acteurs économiques à s'orienter vers des modes de consommation et de production plus durables et, d'autre part, de financer les investissements verts. Aussi, la CFE-CGC propose de favoriser les activités de réparation ainsi que la vente des produits en vrac et autres biens et services responsables en agissant sur le taux de TVA.

Afin de lutter contre les fuites de carbone, il est nécessaire d'agir sur le prix des biens les moins durables via une taxe carbone aux frontières de l'Union européenne qui permettrait de prendre en compte l'impact environnemental et de rééquilibrer les prix des biens carbonés.

Toutefois, la crise sociale de fin 2019 a montré qu'une éventuelle hausse de la taxe carbone doit être accompagnée d'une politique de soutien en faveur des ménages, notamment les plus modestes, et des classes moyennes. Il est indispensable que la fiscalité verte soit en accord avec le principe de justice sociale afin d'assurer l'acceptabilité des mesures. Aussi, une partie de l'assiette de la taxe carbone doit être réallouée en faveur d'investissements durables et/ou de mesures de soutien direct

pour aider les ménages à acquérir des véhicules moins émetteurs de gaz à effet de serre. Afin de rétablir la confiance des ménages, le mécanisme de l'outil fiscal devra être transparent.

Permis d'émissions

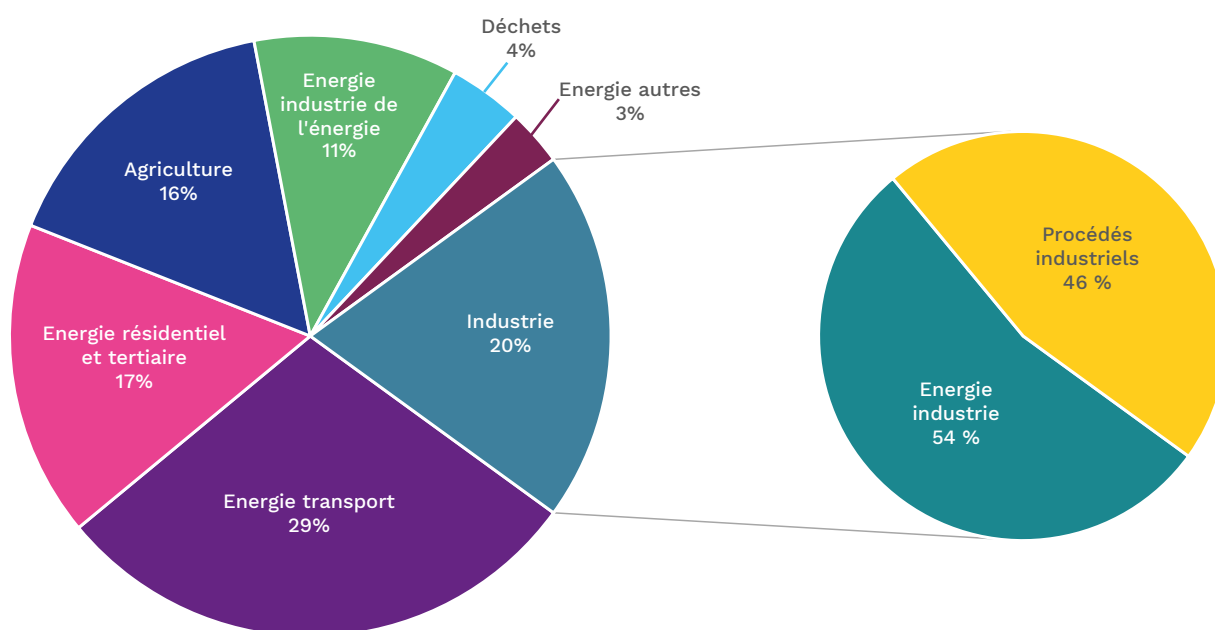
Le cadre du système européen de quotas d'émission ou « marché carbone » qui concerne les industries non soumises à la taxe carbone doit être revu. En effet, le marché de permis d'émissions de carbone affiche un prix du carbone bien en dessous des recommandations du rapport Quinet, ce qui a tendance à envoyer un signal prix inefficace pour lutter contre les GES. En mai 2020, le prix était de 49\$/ tCO₂ en France alors que les recommandations du rapport sont de 250\$/ tCO₂ à l'horizon 2030.

Définir un prix du carbone plancher dans les marchés de prix d'émission permettrait d'éviter de générer un écart trop important entre les prix du carbone efficace et le prix de marché.

Accompagner la transition du pétrole vers le gaz

Les gaz renouvelables sont indispensables pour maintenir d'ici à 2050 une sécurité d'approvisionnement énergétique et passer les pointes de consommation. Ils le seront aussi pour aider à décarboner massivement l'industrie et le secteur des transports. Pour

Répartition sectorielle des émissions sur le territoire français



Source : Figure de The Shift Project à partir de (I4CE, 2020), (CITEPA, 2019)

Les transports (essence, gazole...), l'industrie, les bâtiments résidentiels et tertiaires (chauffage, électricité...) ainsi que l'agriculture constituent les quatre premières sources d'émissions de gaz à effet de serre en France.

la CFE-CGC, il est indispensable de s'appuyer sur les infrastructures publiques déjà existantes garantissant un haut niveau de sécurité. Par ailleurs, il est nécessaire d'accompagner les salariés de la filière gaz via la formation dans les filières spécialisées sur les biogaz, un secteur qui représente en France plus de 60 000 emplois directs et indirects. La CFE-CGC est ainsi favorable à un développement du mix énergétique équilibré reposant sur toutes les énergies.

Les emplois actuels dépendent fortement des énergies fossiles et cette transition va générer une destruction importante d'emplois. Bien que le chiffrage reste encore difficile à établir, il paraît néanmoins indispensable d'assurer une transition juste pour les salariés issus de ce secteur. Ainsi, la CFE-CGC propose de :

- Cibler les nouveaux besoins en compétence, identifier les emplois de demain et en définir une réelle cartographie.
- Mettre en place des plans de formations professionnelles pour accompagner les reconversions de carrière.
- Inciter les entreprises à anticiper cette transition écologique via notamment la Gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) et des plans de formation prenant en compte l'évolution de leurs besoins en compétences à moyen et long terme.

- Favoriser la formation par l'apprentissage via la création de centres de formation des apprentis (CFA) en transition énergétique sur les territoires ayant des besoins ciblés.

Défendre la souveraineté et l'indépendance énergétique

La décarbonation du secteur constitue un enjeu climatique central ainsi qu'un enjeu de souveraineté. La production d'énergie nécessite l'usage de matières premières pas toujours disponibles sur le territoire français. De plus, les matières premières nécessaires à la production d'énergie renouvelable ne sont pas localisées en France ni en Europe. Par exemple, 60 % de la production mondiale de panneaux photovoltaïques est assurée par la Chine, ce qui montre une forte dépendance de la France vis-à-vis de ce pays en la matière. Enfin, près de la moitié de l'énergie consommée en France (incluant pétrole, gaz...) est issue de l'importation. Or, la crise du Coronavirus a fait prendre conscience à l'opinion publique des impacts d'une telle dépendance (déficit de masques ou de vaccins qui devaient être importés).

La CFE-CGC souhaite mettre la souveraineté industrielle et énergétique au cœur des politiques publiques en convergence avec les ambitions climatiques. Pour cela, il

Enjeux et rapports de force autour des terres rares

Les terres rares sont des matières premières difficilement extractibles. Elles constituent un véritable enjeu environnemental, économique et géopolitique. Aujourd'hui, avec la numérisation, les électrifications des usages, les besoins en terres rares sont en hausse exponentielle. On retrouve ces matériaux dans les batteries, les ampoules LED, les éoliennes, les panneaux photovoltaïques...

L'extraction de ces ressources génère des dommages irréversibles pour l'environnement. Elle impacte la biodiversité. Par ailleurs, les conditions de travail des mineurs interrogent sur la responsabilité sociale et sociétale de la France en termes d'importation des terres rares. Or, la demande croissante obligera à développer l'extraction de ces minerais de manière excessive, réduisant la quantité de ressources disponibles et augmentant les dommages environnementaux associés. Les prochains rapports de force autour de ces ressources non renouvelables nécessitent de définir une stratégie de long terme (exemple : consommation des ressources en septembre de chaque année).

faut créer des filières industrielles d'énergies renouvelables visant à augmenter la production française d'infrastructures (panneaux photovoltaïques, éolien) nécessaires à l'exploitation énergétique, et défendre avec fermeté les intérêts français au niveau européen et mondial.

Enfin, les arbitrages politiques devront tenir compte du fait que c'est le nucléaire qui crée la dépendance la plus faible (en quantité) à l'uranium non disponible en France. En effet, il prend l'avantage sur l'éolien ou le solaire d'un facteur 10 à 100 (stockage inclus) selon une récente publication de l'Agence internationale de l'énergie.

La CFE-CGC propose de créer des filières industrielles visant à la récupération des terres rares dans les infrastructures énergétiques. Il est également important de penser les infrastructures requises pour la production d'énergies renouvelables dans une logique éco-conception afin de faciliter le recyclage des terres rares. Enfin, les droits de l'homme doivent être mis au cœur de la politique énergétique de la France sur l'ensemble de la chaîne de valeur du secteur.

Décarboner l'ensemble du secteur de l'énergie

La CFE-CGC considère que la protection de l'environnement relève du socle fondamental de l'action syndicale. Elle s'engage donc à soutenir les politiques de lutte contre le dérèglement climatique dont les effets ont été avérés et qui participent à la réduction des émissions de gaz à effet de serre, à la transition écologique et énergétique, et à la résilience de notre société face aux conséquences économiques et sociales du changement climatique. La CFE-CGC souhaite également promouvoir des actions en matière de sobriété et d'efficacité énergétique (rénovation, sensibilisation...), et en matière de mobilité durable (intermodalité, accessibilité dans les territoires urbains et ruraux, développement des modes de déplacement plus sobres en lien avec tous les opérateurs de transport).

→ Il faut s'appuyer sur les filières énergétiques existantes décarbonées

Le secteur de l'énergie est la pierre angulaire de notre économie et de sa convergence avec les politiques environnementales. En effet, une activité économique plus durable est indissociable d'un secteur de l'énergie décarbonée. Cette condition est nécessaire à la bonne orientation des économies pour que celles-ci soient en accord avec les ambitions de réduction d'émission de gaz à effet de serre. Diverses études le montrent clairement²⁰.

Ce mix doit être non seulement largement décarboné mais aussi plus propre afin que la mobilité, avec notamment l'agrandissement du parc automobile électrique, réponde efficacement aux objectifs climatiques sans générer de nouveaux problèmes environnementaux tout au long du processus de fabrication, d'utilisation et de recyclage des matériaux après usage. La loi énergie-climat de 8 novembre 2019 a fixé comme objectif pour la France la sortie progressive des énergies fossiles, le développement des énergies renouvelables, la lutte contre les « passoires thermiques », l'instauration de nouveaux outils de pilotage, de gouvernance et d'évaluation de la politique climatique, et la régulation du secteur de l'électricité et du gaz.

Les objectifs de la France en matière énergétique sont définis par la Programmation pluriannuelle de l'énergie (PPE) de 2015, réactualisée par le décret du 21 avril 2020. Les politiques publiques visent une adaptation du mix énergétique français qui favorise l'abandon des énergies fossiles et la montée en puissance des énergies décarbonées. Par ailleurs, la France a un objectif de baisse de 20 % de sa consommation finale d'énergie en 2030 par rapport à 2012. La PPE de 2015 fixait un jalon intermédiaire de -7 % en 2018 avant d'être décalé à 2023 par la loi énergie-climat.

Dans le même temps, cette loi fixe un objectif de baisse d'environ 70 % (contre 50 % actuellement) de la part du nucléaire d'ici à 2035 dans la production d'électricité, alors que c'est une énergie quasiment décarbonée. En outre, dans le cadre de la directive européenne, la France avait l'ambition d'atteindre 23 % d'énergies renouvelables dans la consommation finale

20 Environmental impacts of hybrid, plug-in hybrid, and battery electric vehicles—what can we learn from life cycle assessment? Nordelöf and all, ELSEVIER, 2014.
Advances and critical aspects in the life-cycle assessment of battery electric cars, E.Helmerts & M.Weiss, Dove Press journal Energy and Emission Control Technologies 2017.



brute d'énergie en 2020 et elle s'est fixée un objectif de 32 % en 2030. Enfin, les combustibles fossiles ne répondraient plus qu'à 10 % des besoins, le reste étant assuré par l'hydrogène ou la biomasse.

Le nucléaire

Pour la CFE-CGC, le nucléaire est une ressource énergétique indispensable pour répondre au défi climatique. En effet, d'après les travaux de l'Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie (ADEME), le nucléaire est peu émetteur de GES²¹. Il émet 6 g d'équivalent CO₂ par unité d'énergie produite (kWh) contre 1 058 g pour les centrales à charbon. Pleinement engagée sur les enjeux énergétiques, la CFE-CGC considère que l'avenir de l'industrie passe à moyen et long terme par une énergie à la fois bas carbone, souveraine, compétitive, résiliente et disponible, cette disponibilité étant aussi essentielle que fragile. La CFE-CGC propose donc de maintenir le nucléaire - une source d'énergie quasiment décarbonée - à son niveau dans le mix énergétique français, ainsi qu'une filière industrielle d'excellence.

La logique industrielle commande d'exploiter le plus longtemps possible les centrales existantes tout en assurant et en améliorant la sûreté. À cet effet, la CFE-CGC soutient les investissements considérables engagés dans la mise aux normes les plus récentes des centrales nucléaires (grand carénage) afin de pérenniser leur durée de vie. Il est en effet indispensable de continuer à accélérer la mise aux normes de centrales nucléaires viables afin d'allonger leur durée de vie.

Il est aussi impératif d'anticiper l'arrêt des réacteurs nucléaires actuellement en exploitation, afin d'éviter un arrêt quasi simultané de nombreux réacteurs (« effet falaise »). Étant donné le temps de planification, d'autorisations diverses et de construction proprement dite, de nouveaux réacteurs doivent être mis en chantier dans les meilleurs délais. Les formations aux métiers dédiés doivent également être mises en place ou renforcées au plus tôt afin de disposer des compétences nécessaires le moment venu.

La CFE-CGC considère par ailleurs que la formation aux métiers de démantèlement des centrales nucléaires est essentielle. Aussi, le niveau d'expertise français en matière d'énergie nucléaire doit être maintenu par le biais de formations initiales et continues.

Les énergies renouvelables

Une des principales limites des énergies renouvelables électriques est leur intermittence. Les éoliennes ne fonctionnent pas sans vent et les panneaux solaires sont dépendants de la luminosité. Pour cela, parmi les innovations à l'étude, la CFE-CGC retient entre autres la possibilité d'adapter les batteries des véhicules électriques en fin de vie pour les réutiliser lors des pics de demande d'électricité. La réutilisation des batteries en fin de vie peut servir de stockage et de déstockage d'énergie.

Les technologies les plus pointues sont déjà utilisées pour optimiser la production d'électricité en fonction de la demande.

21 Calcul du facteur d'émissions moyen de la France <https://urlz.fr/hBmT>



Elles doivent absolument être soutenues. Néanmoins, il persiste un manque en termes d'optimisation des usages de l'électricité du côté de la demande. Toutes les technologies utiles, dont l'intelligence artificielle (IA), doivent être développées afin de mieux faire coïncider l'offre et la demande d'électricité. Il faut planifier les besoins énergétiques. La CFE-CGC propose d'utiliser les technologies d'IA afin d'améliorer l'optimisation de la demande en électricité (industriels, éclairage public, particuliers...) et de la production d'énergie. Et cela de manière simultanée.

Par ailleurs, les énergies renouvelables ne permettent pas à ce jour d'obtenir un rendement pouvant répondre à l'ensemble de la demande en électricité des Français. Il paraît alors nécessaire de développer des filières de recherche afin d'améliorer la productivité de ces nouvelles technologies.

La CFE-CGC propose donc le développement de partenariats entre entités publiques (laboratoires de recherche, chaires...) et entités privées (entreprises) génératrices d'activités économiques, en cohérence avec une politique industrielle ambitieuse. La technologie française permet cette orientation. Dans la même idée, la CFE-CGC propose de favoriser les écosystèmes de startup, sources d'innovation en nouvelles technologies et énergies renouvelables.

→ L'hydrogène

L'hydrogène est un vecteur d'énergie fortement soutenu par le gouvernement depuis la loi de finance 2021 qui a proposé de consacrer 7 milliards d'euros au développement de cette technologie. Il n'est pas une source

d'énergie en tant que telle mais un vecteur d'énergie. Autrement dit, il permet de la stocker et de la transporter. Ce vecteur d'énergie peut être lui-même être issu de plusieurs sources d'énergie décarbonées ou non. La CFE-CGC insiste sur la priorité absolue de donner à la production « d'hydrogène décarboné » (nucléaire, énergies renouvelables ou utilisation des techniques de capture et de stockage du CO₂). Cela peut passer par la mise en place d'un partenariat dédié au développement de l'hydrogène propre en France et en concertation avec les pays européens et en particulier l'Allemagne. Une coordination forte de l'Union européenne doit s'imposer.

Il est également important de prendre en compte les risques associés à l'hydrogène dans le développement des réseaux de transport (pipelines) afin de fortement les réduire et, dans la mesure du possible, de les éliminer en s'appuyant sur l'expertise et le professionnalisme des transporteurs de gaz.

Enfin, pour la CFE-CGC, il faut assurer la sécurité d'approvisionnement et favoriser la concurrence entre les fournisseurs en animant une place de marché française, voire européenne.

→ L'hydroélectricité

L'hydroélectricité est la deuxième source d'énergies renouvelables (avec une part de 17 % en 2017 derrière le bois) et la seconde source d'énergie décarbonée (après le nucléaire) dans le mix énergétique français. Son potentiel est quasiment saturé mais les diverses technologies (grands barrages, STEP, fil de l'eau, petite hydraulique) offrent une complémentarité indispensable entre elles et avec les autres sources d'électricité. Ces dernières années, l'organisation du marché

a fait l'objet de vives discussions dans le débat public. Les acteurs du secteur, dont la CFE-CGC, ont fermement contesté le projet de la Commission européenne d'ouverture du marché à la concurrence. En effet, pour la CFE-CGC, le caractère d'intérêt général des barrages hydroélectriques dans le cadre de la lutte contre le dérèglement climatique nécessite que ces installations restent dans le domaine public.

Cette privatisation, si elle devait être un jour effective, risquerait de porter atteinte à l'intérêt du consommateur et du citoyen avec potentiellement une hausse des prix et une fragilisation du système. Les barrages et centrales hydroélectriques ne sont pas utilisés uniquement pour produire de l'électricité. L'eau stockée sert également à répondre aux besoins agricoles, aux loisirs ou au refroidissement des centrales nucléaires. La CFE-CGC propose donc de maintenir les barrages hydroélectriques dans le domaine public.

→ La biométhanisation et la biomasse

Pour le secteur de l'énergie, la biométhanisation est un atout essentiel, la production d'électricité répondant pleinement aux objectifs de la transition énergétique. De plus, le gaz est un produit stockable ce qui est un atout pour gérer les pointes de consommation d'électricité, notamment en hiver. Le potentiel de production de biogaz est estimé par la Commission européenne à hauteur de 30 à 40 Mtep d'ici 2030 soit environ 3 % de

la consommation européenne d'énergie et environ 10 % de celle de gaz. En France, le potentiel est évalué à 56 TWh en 2030 avec une création de 10 000 à 20 000 emplois. La biométhanisation agricole s'inscrit pleinement dans la logique d'économie circulaire. En effet, le digestat, résidu du processus de méthanisation, peut être utilisé comme engrais.

Par ailleurs, au-delà de l'énergie produite, il faut rappeler que la biomasse est un atout pour la neutralité climatique puisqu'elle augmente de manière substantielle les puits de carbone. Dans le cadre de la stratégie nationale bas carbone (SNBC), la biomasse occupe une place importante de 250 TWh. La valorisation des couverts utilisés, parfois pour des cultures intermédiaires, est utile et nécessaire au niveau des sols car elle permet d'éviter une érosion trop importante (limitant ainsi les pollutions des nappes phréatiques), en conservant une vie organique mais aussi en maintenant une biodiversité.

Pour la CFE-CGC, il faut développer la filière de la biométhanisation au sein des territoires en favorisant des synergies entre le secteur de l'énergie et le secteur agricole. En effet, ces filières favoriseraient la cohésion sociale des territoires et permettraient de les dynamiser. Il faut aussi faire évoluer les comportements alimentaires et agricoles vers l'agroécologie afin d'augmenter le potentiel énergétique de la biomasse et ainsi atteindre les objectifs de neutralité carbone.

Définir des politiques sectorielles durables

Réduire l'empreinte de l'industrie

Le secteur industriel participe pour 20 % aux émissions de gaz à effet de serre en France et 46 % de ces émissions résultent de processus de fabrication industriels. L'industrie lourde est particulièrement productrice de carbone. La chimie, la métallurgie (principalement la sidérurgie) et l'industrie des matériaux de construction (principalement le ciment), représentent à elles seules les trois-quarts des émissions du secteur. L'industrie doit donc produire les biens et les infrastructures dont les autres secteurs ont besoin pour décarboner leurs activités tout en produisant elle-même de manière décarbonée, en réduisant au maximum les intrants fossiles.

L'industrie doit basculer vers l'éco-conception qui implique de prendre en compte le respect des principes du développement durable dès le début du processus de conception d'un objet, d'une construction ou d'un service. Le principe est de concevoir dans le respect de l'environnement, de limiter l'empreinte écologique, d'utiliser moins et mieux les matières premières et de se tourner vers des moyens de fabrication non polluants. Il implique aussi de penser au cycle de vie du produit et de ses composantes, à l'extraction des matières premières et à ses possibilités de recyclage, de revalorisation ou de compostage. La durée de vie des biens manufacturés est aussi un point très important quant à leur empreinte car-

Soutenir en amont le processus de production

- Pour la CFE-CGC, la transformation de l'économie passe par un soutien en amont du processus de production et de la R&D afin de rénover et d'améliorer l'efficacité énergétique des produits et des biens. Pour la CFE-CGC, il est indispensable de mettre en place de véritables filières de recyclage. Dans cet esprit, la CFE-CGC demande la création d'un fond de soutien (subvention, aides...) aux programmes de recherche et développement orienté vers la transition écologique.
- La mise en place d'un Index carbone des produits permettrait d'afficher la maturité des entreprises afin de valoriser celles qui investissent dans la réduction des impacts environnementaux de leur activité. Cet Index pourrait prendre en compte l'impact carbone global d'un produit en incluant les éléments participants à sa fabrication. Cela contribuerait à informer l'utilisateur/consommateur de ses achats.
- Plus largement, l'émergence d'une économie circulaire permet de sécuriser tout ou partie de nos approvisionnements en matières premières, de sécuriser les prix, de maîtriser les coûts, de réduire les impacts environnementaux et de faire émerger de nouvelles filières industrielles et, avec elles, des emplois qualifiés non délocalisables. C'est aussi un levier territorial pour soutenir l'ancrage local des acteurs économiques et réduire les inégalités entre les territoires.

Ainsi, une campagne de sensibilisation, notamment à destination des plus jeunes, permettrait d'instaurer ce modèle de manière efficace. Il est nécessaire de changer le paradigme de consommation et de permettre au plus grand nombre de consommer des biens de meilleure qualité et plus durables.

bone. C'est pourquoi il est primordial de lutter contre l'obsolescence programmée, en créant par exemple des entreprises « répare tout » dans le but de réparer les objets plutôt que de les jeter.

Développer l'agronomie de précision dans l'agroalimentaire et favoriser les circuits courts

L'agriculture a émis en 2019 19 % des émissions de GES de la France selon le ministère de la Transition écologique. L'élevage est une forte source d'émission de méthane et la culture des sols contribue fortement aux émissions de CO₂.

Faire évoluer les modes de culture

La Convention citoyenne pour le climat (CCC) lancée en avril 2019 fait état, pour l'agriculture, d'un élan vers le développement des pratiques agroécologies et des modes de production biologique. L'action « développer les pratiques agroécologiques » figure d'ailleurs parmi les 149 propositions. Il s'agit d'atteindre l'objectif de 5 % des terres en agroécologie pour 2040, de reconverter les méthodes d'élevage, de développer l'agriculture biologique, la filière légumineuse, les prairies permanentes et de diminuer le recours aux intrants de synthèse (pesticides).

Afin de respecter la biodiversité, de maintenir le carbone dans le sol et de permettre une agriculture moins émettrice de GES, il faut se

tourner vers des modes de productions plus durables (agroforesterie, pilotage de l'irrigation et l'efficacité du matériel d'irrigation). Mais aussi assurer l'autonomie fourragère des éleveurs, privilégier les filières locales et rémunératrices, rediversifier les cultures et ajouter des légumineuses dans les rotations de cultures pour améliorer le stockage du carbone dans les sols et, enfin, se substituer aux engrais de synthèse.

La CFE-CGC propose donc de faire évoluer nos pratiques agricoles afin de développer l'agroécologie notamment par le biais de modules de formation dédiés ainsi qu'avec l'aide d'organismes de conseil et d'accompagnement.

L'agriculture doit s'adapter aux enjeux climatiques comme la hausse des températures, le décalage saisonnier, l'érosion de la biodiversité, les orages plus violents, le déficit hydrique climatique. La diversification des cultures est l'une des solutions possibles et devra être suivie voire impulsée par les changements d'habitudes alimentaires des consommateurs.

Développer les circuits courts

Le développement des circuits courts présente des avantages tant économiques qu'écologiques. En effet, la démarche profite à l'économie locale et permet une rémunération plus juste des producteurs ainsi qu'une meilleure transparence sur les produits. Au niveau écologique, le circuit court permet de diminuer les émissions de GES liées aux transports de la marchandise.

Il apparaît nécessaire de réduire la distance entre les approvisionnements, les usines et les consommateurs. Il s'agit donc de développer les réseaux de commerces de proximité et les commerces locaux. Les Chambres d'agriculture peuvent aider les entreprises à s'insérer dans un réseau de proximité. Si l'opinion publique est favorable à un retour de la « proximité », il s'agit pour les travailleurs agricoles de trouver des débouchés soutenable.

La CFE-CGC propose d'inciter les services achats des entreprises et de la restauration à privilégier les achats locaux afin de diminuer le CO₂ nécessaire à l'approvisionnement. Et aussi d'installer les usines le plus proche possible des consommateurs et de trouver des modes de transport plus propres pour acheminer les produits.

Réduire l'impact du numérique sur les GES et sur les terres rares

Gaz à effet de serre

Selon les travaux d'une mission d'information sénatoriale, si rien n'est fait, le numérique serait à l'horizon 2040 à l'origine de 24 millions de tonnes équivalent carbone, soit environ 7 % des émissions de GES de la France, contre 2 % aujourd'hui.

Le 2 novembre 2021, une proposition de loi ayant pour objectif la réduction de l'empreinte environnementale du numérique a été adoptée. Le texte propose la création d'un observatoire des impacts environnementaux du numérique dans le but d'obtenir plus de données sur ce sujet complexe. Il prévoit également une formation de sensibilisation à l'impact environnemental du numérique et à la « sobriété numérique » dans le primaire et le secondaire. Le législateur vise aussi à promouvoir des centres de données ainsi que des réseaux moins gourmands en électricité, et à renforcer la lutte contre l'obsolescence programmée, en l'étendant aux logiciels.

Pour la CFE-CGC, il est essentiel d'encourager les bons comportements. Cela passe par la sensibilisation à l'achat de matériel reconditionné mais aussi par la formation pour une utilisation éco-responsable du numérique, notamment au niveau de l'entreprise.

Enfin, il est primordial de penser à la transition énergétique dès la conception de projets requérant l'intelligence artificielle. Certaines innovations peuvent en effet améliorer le bilan énergétique de l'utilisation de l'IA. Par exemple, les données et les algorithmes ne seront bientôt plus hébergés dans le cloud mais au plus près des capteurs. La solution est de mettre l'IA elle-même à contribution pour faciliter la transition énergétique. Cela nécessite de la penser et de l'intégrer au service d'une économie durable dans sa globalité.

Les terres rares

Les terres rares désignent 17 métaux : le scandium, l'yttrium et les quinze lanthanides utilisés dans la fabrication de produits de haute technologie. Avec le boom du numérique et des nouvelles technologies vertes, les terres rares sont, à l'échelle de l'économie mondiale, considérées comme des métaux stratégiques mais

leur extraction et traitement sont extrêmement toxiques et ont des incidences directes sur la santé humaine et l'environnement.

Afin de limiter l'impact environnemental de l'exploitation de ces minéraux, il est nécessaire de limiter leur extraction en les recyclant. Il est aussi primordial d'investir dans la recherche de substituts. Les premiers kilos de lithium français ont d'ailleurs été extraits récemment en Alsace et peuvent présager d'une production française à grande échelle. Les réserves de lithium contenues dans les nappes alsaciennes sont estimées entre 10 et 40 millions de tonnes. Une quantité qui permettrait à la France d'assurer l'indépendance de son approvisionnement²².

Promouvoir les mobilités douces

L'analyse du secteur des transports en France montre qu'il est fortement dominé par le routier. Dans le cas du transport intérieur de voyageurs, la part modale est largement en faveur du transport en véhicule individuel avec 81 % contre 11 %²³ pour le transport ferré (6 % pour les autocars, autobus, tramway et 2 % pour l'aérien). La répartition modale dans le secteur du transport de marchandises terrestres est également en faveur du fret routier qui représente 90 % du transport de marchandises contre 10 % pour le fret ferroviaire selon les chiffres 2020 du Commissariat général au développement durable. Or, d'après les mêmes chiffres, 94 % des émissions de CO₂ dans les transports sont dues au transport routier (dont 53 % sont issues des voitures particulières). Ce secteur constitue alors un véritable enjeu dans la lutte contre le changement climatique.

De plus, les pouvoirs publics doivent agir en cohérence avec les objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre. Le mode de transport routier est aujourd'hui celui qui coûte le plus cher à la collectivité (en termes d'externalités). Pourtant, il bénéficie d'allègements fiscaux considérables notamment via le remboursement de la TICPE, ce qui favorise sa compétitivité, en termes de choix de mobilité ou de type d'investissement. Corriger l'effet désincitatif des niches fiscales existantes qui freinent la réduction des impacts environnementaux doit être une priorité pour les pouvoirs publics. Il est impératif d'assurer une taxation équitable des différents modes de

transport (ferroviaire, routier, aérien) sur notre territoire afin de mieux prendre en compte les externalités issues du secteur des transports (changement climatique, pollution, congestion) et de financer des modes de transport moins émetteur de GES tel que le fret ferroviaire.

Investir dans les infrastructures multimodales

La CFE-CGC considère que des investissements dans des infrastructures favorisant la multimodalité des trajets domicile-travail sont indispensables. Une politique de promotion des mobilités douces (vélo et marche à pied) doit s'inscrire dans les projets ambitieux d'urbanisation. Cela passe en particulier par la construction de pistes cyclables et d'espaces de stationnement sécurisés (vélos) à proximité des hubs d'intermodalité tels que les gares.

La CFE-CGC propose également de construire des parkings de covoiturage qui favoriseront l'intermodalité du réseau de transport en périphérie des métropoles afin d'inclure les salariés dont la distance domicile-travail est importante. L'usage des places de stationnement, réservées aux salariés pratiquant le covoiturage, pourra se justifier via une attestation de versement du forfait mobilités durables délivré par l'entreprise.

Décarboner le parc automobile

→ Faciliter l'achat de véhicule peu émetteur de GES

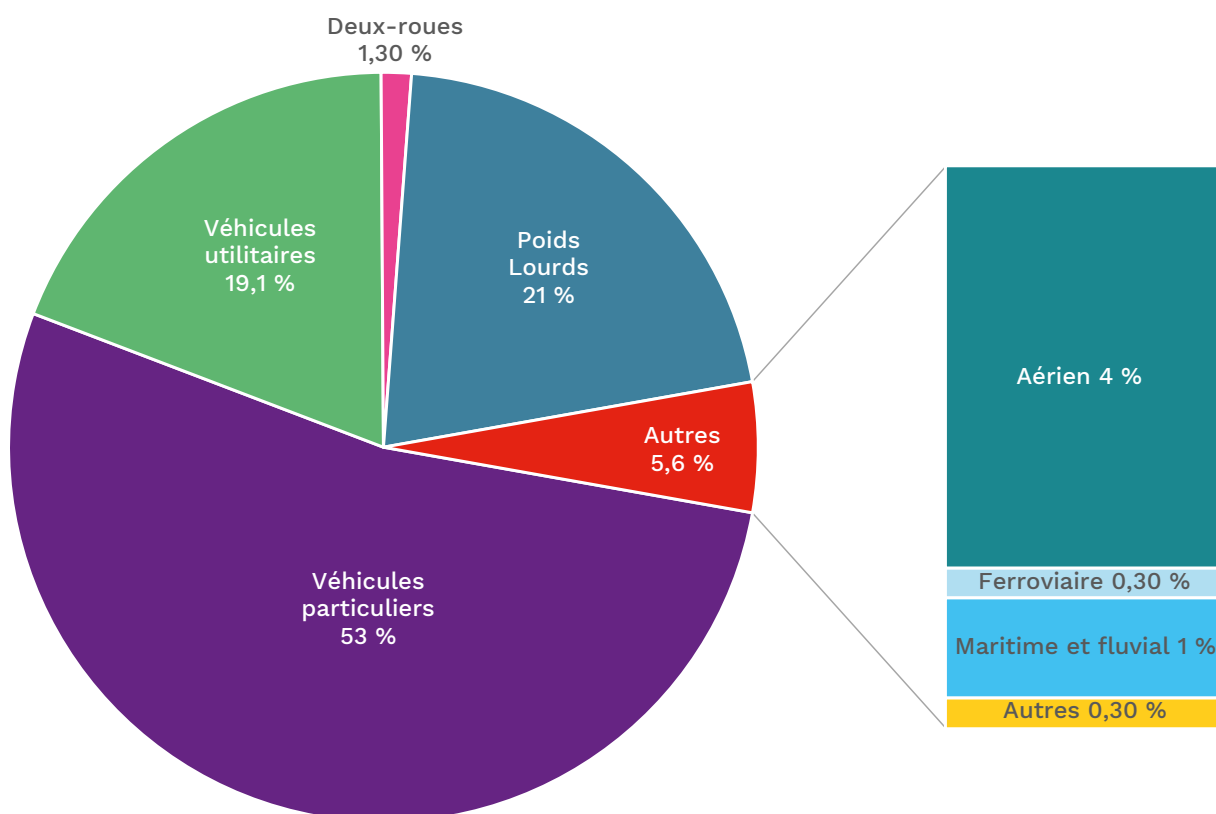
Les alternatives à la voiture individuelle ne sont pas toujours accessibles aux ménages, notamment ceux qui ne vivent pas en milieu urbain. Les politiques publiques doivent accélérer la transformation du parc automobile français pour le rendre plus vertueux. Bien que des subventions à l'achat existent, elles ne couvrent qu'une partie des coûts nécessaires à l'obtention d'un véhicule propre.

Dans le cadre d'une politique de mobilité, la CFE-CGC propose que les subventions à l'achat de véhicules propres soient complétées par des solutions de financement à taux zéro, sur le modèle des prêts à taux zéro pour l'achat immobilier. Concrètement, les banques pourraient prêter aux salariés et

22 Article des Échos (<https://urlz.fr/hsN8>).

23 Chiffres clés du transport Édition 2020 <https://urlz.fr/hBnO>

Répartition des émissions de GES des transports en France en 2018



Note : les émissions des transports internationaux aériens et maritimes sont exclues de cette répartition. Elles représentent respectivement 13,6 et 4,8 % du total considéré ici.

Source : AEE, 2020

Le secteur des transports en France est fortement dominé par le routier, ce qui se traduit dans les émissions de gaz à effet de serre (GES) dont les voitures individuelles, les utilitaires et les camions représentent près de 95 % du total, très loin devant l'aérien (4 %) et le train (0,3 %).

le prêt servirait d'apport personnel dans le calcul de la solvabilité. Une participation des employeurs au financement de ce fonds de garantie pourrait être envisagée.

Il est cependant important de noter que le véhicule électrique, bien que moins émetteur d'émission de GES à l'utilisation, a un impact environnemental, principalement au moment de sa fabrication. Il s'agit donc d'un déplacement des émissions par rapport aux véhicules thermiques. Les gains environnementaux du véhicule électrique se trouvent donc à l'usage : plus il est utilisé intensément, plus son avantage économique et écologique sera intéressant.

→ Adapter les infrastructures d'approvisionnement d'énergie

La reconversion du parc automobile français doit être accompagnée par des investissements permettant la recharge des véhicules électriques et le ravitaillement en carburant propre. À titre d'exemple, pour que le biocarburant puisse être une réelle alternative pour les consommateurs, il est important que l'État assure le déploiement de stations de biocarburant sur l'ensemble du territoire pour garantir l'offre aux usagers. On comptait en 2019 une centaine de stations offrant du GNV en France, ce qui est loin de couvrir les demandes futures.

Le déploiement des nouvelles sources de ravitaillements est crucial. Il permettra de garantir l'usage au quotidien des véhicules propres et constituera une incitation de plus à l'achat de ces derniers. Il en va de même pour les stations de recharge des véhicules électriques : les pouvoirs publics doivent repenser les plans d'urbanisme pour les accueillir. Des stations de recharge pourront être mises à disposition des salariés bénéficiant d'un véhicule électrique à proximité ou sur le parking de leur lieu de travail.

Accélérer la transformation énergétique des bâtiments

Le secteur résidentiel est le second plus gros émetteur de GES (20 % en 2018²⁴) après le transport. Il est aussi le second consommateur en énergie, notamment en raison des

passoires énergétiques. Il est essentiel d'aider les ménages à réduire leurs dépenses énergétiques grâce à la rénovation de leurs logements. Ce plan de rénovation permettrait de répondre à l'urgence climatique et de générer de l'emploi non délocalisable. Des mesures incitatives, à destination des ménages, doivent être mises en place.

Le BTP représente également un secteur clé pour réduire la précarité des ménages et notamment la précarité énergétique, définie par La loi Grenelle 2 du 12 juillet 2010. D'après l'Observatoire national de la précarité énergétique (ONPE²⁵), 3,3 millions des ménages étaient en situation de précarité énergétique en 2017. La lutte contre ce phénomène fait partie des cibles définies par les objectifs de développement durable (ODD) définis par l'ONU. La CFE-CGC, en tant que signataire du Pacte mondial des Nations Unies, s'inscrit dans cette démarche de lutte contre la précarité énergétique.

Pour accélérer la transformation énergétique, créatrice d'emplois, le financement de la rénovation thermique des bâtiments peut se faire via l'ajout au Livret A - qui finance déjà le logement social - d'un compartiment supplémentaire dédié. Ce chantier permettrait d'apporter les fonds nécessaires à la transition énergétique du secteur.

Dans un souci d'exemplarité, l'État doit effectuer un grand plan de rénovation des bâtiments publics qui constituent 10 % des bâtis français. D'après l'économiste Gaël Giraud, ce chantier permettrait de réduire de 15 % les émissions de GES et de créer 500 000 emplois en France. Toutefois, le budget alloué à la rénovation des bâtiments publics semble insuffisant puisque d'après cet économiste, ce plan coûterait entre 10 et 15 milliards d'euros par an pendant trois ans, d'après les estimations de l'économiste Gaël Giraud. Or, les 4 Mds€ prévus par le plan de relance 2021 sont bien en deçà de ces montants.

Promouvoir une politique durable de l'emploi

Selon l'ADEME, près de 4 millions de professionnels travaillent dans l'économie verte. La transition écologique, en plus de générer de nouveaux métiers, s'étend à l'ensemble

24 Source : CGDD.

25 Suivi annuel de la précarité énergétique <https://urlz.fr/hBo3>

des secteurs d'activités ou presque avec des emplois à tous les niveaux de qualification. L'économie verte est un secteur croissant qui demande des études approfondies sur ces évolutions et perspectives ainsi que sur les effets de la transition écologique sur l'emploi. Selon l'ADEME, le marché de l'emploi dans les énergies renouvelables est en constante évolution : entre 2006 et 2019, le nombre d'emplois dans cette filière a progressé de 72 %. Aujourd'hui, 3,8 millions de personnes exercent un métier qui évolue pour intégrer les enjeux environnementaux, soit 14 % de l'emploi en France (en 2014).

Pour assurer cette nouvelle demande de main d'œuvre, il faut intégrer les enjeux de la décarbonation par la formation et celle-ci doit concerner tous les secteurs de notre économie. Il faut, à cette fin, identifier les différents enjeux de la transition environnementale. La question des reconversions entre secteurs nécessite une forte coordination intersectorielle. Les métiers et secteurs à forte croissance potentielle devront améliorer leur attractivité : conditions de travail, revenus, reconnaissance sociale.

Organiser un Grenelle de l'emploi vert

Pour réussir la transition énergétique, le rôle des territoires est primordial. Un pilotage au niveau national est aussi indispensable afin d'orienter, coordonner et appuyer les acteurs. La CFE-CGC demande, à cet effet, l'organisation d'un Grenelle de l'emploi vert. Elle propose également la création de vraies filières d'avenir créatrice d'emplois et notamment l'élaboration d'une filière de recyclage relocalisée en France en cohérence avec l'éco-conception.

Il est également essentiel d'identifier les technologies bas carbone pour établir de nouveaux besoins en compétence, identifier les emplois de demain et définir une réelle cartographie. Cela nécessite de :

- Prendre en considération les enjeux de la transition écologique dans le cadre de la GEPP.
- Militer pour disposer de vrais outils d'analyse : indicateurs d'impacts environnementaux avec notamment la création de labels fiables et unifiés.
- Créer des filières industrielles d'énergie renouvelable visant à augmenter la production française d'infrastructures (exemple : panneaux photovoltaïques) dans un cadre d'éco-industrie.

PRÉSERVER LA BIODIVERSITÉ

S'engager collectivement

Le droit de vivre dans un environnement sain et écologiquement soutenable est plus que jamais d'actualité. La protection de la santé, notre alimentation, nos conditions de vie et de travail dépendent de la préservation du vivant non humain. L'urgence est d'apporter des réponses pour notre avenir commun. Aujourd'hui, 55 % du PIB mondial (étude du Swiss Re Institute) repose sur une biodiversité en bon état. En France, 10 % des emplois salariés en dépendent directement et 80 % des emplois qui en dépendent indirectement pourraient être touchés par sa dégradation. La biodiversité, par les « matières premières » qu'elle apporte et les services écosystémiques qu'elle rend, contribue à l'économie et à la qualité de vie. Alors qu'un Français sur deux attend des entreprises qu'elles s'engagent pour la nature (source : Observatoire de la matérialité dans une étude de 2019), ce bien commun est à préserver et à soutenir.

L'État doit être exemplaire et le garant de la préservation de la biodiversité. Pour la CFE-CGC, la préservation de la biodiversité passe impérativement par un investissement dans la recherche afin de développer des indicateurs de mesure de l'empreinte biodiversité des entreprises et d'améliorer l'état global des écosystèmes. L'État doit encourager ce champ afin de préciser les concepts et les outils nécessaires à la préservation de la biodiversité.

En tant qu'organisation syndicale, il est aussi de la responsabilité de la CFE-CGC de s'engager, de porter des propositions et des recommandations. La CFE-CGC a adopté une stratégie de développement durable depuis 2011 et s'attache à défendre la biodiversité. Elle est d'ailleurs signataire de la stratégie nationale biodiversité (SNB) depuis 2015. En 2018, la CFE-CGC est devenue la première organisation syndicale à adhérer au Global Compact des Nations Unies, s'engageant ainsi à respecter les 10 principes relatifs au respect des droits humains, aux normes internationales du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption. Elle est aussi reconnue, depuis octobre 2021, comme « Partenaire engagé pour la nature » par l'OFB (Office français de la biodiversité).

Dans ce cadre, la CFE-CGC propose de mettre en place des politiques de sensibilisation, en particulier à destination des plus jeunes en intégrant la biodiversité dans la formation initiale et continue afin de sensibiliser les citoyens tout au long de leurs vies sur cet enjeu (voir « Les 102 propositions de la CFE-CGC pour l'éducation »). La biodiversité doit être intégrée dans les stratégies de développement des entreprises. Il est crucial que celles-ci prennent en compte l'impact de leur activité sur la biodiversité et dans l'ensemble de la chaîne de valeur de production afin de lutter notamment contre la défores-



tation importée. Aussi, la CFE-CGC propose que les entreprises traitent de la biodiversité à travers le prisme des objectifs de développement durable (ODD) et que la biodiversité soit une composante à part entière des rapports extra-financiers.

La CFE-CGC souhaite accompagner ses militants dans la compréhension des enjeux liés

à la biodiversité, dans la promotion des politiques et des actions de gestion durable des ressources naturelles, ainsi que dans la préservation et la restauration des écosystèmes marins et terrestres. Elle soutient les salariés et les instances représentatives du personnel pour la prise en compte et l'intégration de la SNB dans la stratégie des entreprises.

Mettre en œuvre une véritable politique de préservation des forêts

Selon l'Institut forestier national, la surface forestière de France métropolitaine a doublé entre 1850 et 2019 pour atteindre près de 17 millions d'ha soit 31 % du territoire métropolitain. Si l'on considère l'ensemble de notre territoire national, 34 % de celui-ci est occupé par les espaces et les milieux forestiers.

La forêt est un élément essentiel de la biodiversité, abritant 80 % de la biodiversité terrestre. Ses paysages et son cadre de vie contribuent à l'attractivité de nos territoires. La forêt est aussi le support d'une économie importante et en développement au cœur de la prochaine transition écologique qui doit contribuer à une réduction des effets des évolutions du climat. Actuellement, près de 400 000 emplois ont un lien direct avec la forêt. Malgré cet aspect emploi particulièrement positif, l'économie française, qui bénéficie pour la production de bois du deuxième massif forestier en surface au niveau de l'UE, subit, pour la filière bois, un déficit commercial de 7,4 milliards d'euros en 2019 d'après le MAA. La France métropolitaine, deuxième producteur mondial de chênes après les États-Unis, avec 25 % de la production

planétaire, devrait, pour la CFE-CGC, valoriser au mieux cette ressource en accroissant les capacités de la filière et donc en créant des emplois.

Il est par conséquent nécessaire de développer une politique forestière nationale forte, portée et pilotée par l'État. La CFE-CGC formule les propositions suivantes :

- Mettre un terme à la réduction des effectifs dans les structures qui œuvrent pour l'avenir de notre patrimoine national d'intérêt général et notamment la forêt.
- Organiser un Grenelle de la filière forêt-bois pour définir la trajectoire d'une grande politique de la filière : moyens humains et financiers, recherche et formation à la hauteur des défis.
- Prendre des mesures législatives qui engagent notre pays à maintenir un niveau d'investissement dans la filière, défini par les conclusions du Grenelle sans lien avec l'annualité budgétaire.



Agir contre l'artificialisation des sols

D'après la plateforme intergouvernementale sur la biodiversité et les services écosystémiques (IPBES), un million d'espèces animales et végétales sont menacées d'extinction, soit un huitième des espèces. Il s'agit de la sixième grande extinction de masse que subit la Terre, et les experts confirment qu'elle est le résultat de l'activité anthropique (liées à la présence humaine). L'artificialisation des sols fait partie des 5 facteurs définis par l'IPBES comme ayant un impact négatif sur la biodiversité. Elle est pourtant en constante progression : d'après un rapport de France Stratégie²⁶, la France serait le pays le plus artificialisé de l'Union européenne. Le niveau de croissance d'artificialisation des sols serait, depuis 1981, 3,7 fois²⁷ plus important que celui de l'accroissement de la population. Cela révèle un étalement urbain excessif qui porte atteinte au maintien de la biodiversité.

Afin de limiter au mieux l'artificialisation des sols, il paraît nécessaire de lutter contre l'accroissement des logements vacants et des friches industrielles. Or, d'après le ministère de la Transition écologique, en 2020, 1,1 millions de logements étaient vacants depuis au moins deux ans au sein du parc privé, dont 300 000 en zone tendue. Il apparaît donc essentiel de repérer ces logements et d'inciter les ménages à remettre sur le marché ceux durablement vacants.

Quant aux friches, elles représentent un gisement foncier important au potentiel inexploité qu'il faut réutiliser. Les « recycler » permettrait d'éviter un accroissement de l'artificialisation des sols. D'après l'inventaire national BASOL, il y aurait au moins 7 000 friches industrielles et 25 % des zones d'activité économique seraient considérées

en déclin. D'après l'ADEME, les friches industrielles représentaient 150 000 hectares de terrain en 2017.

La CFE-CGC propose par conséquent d'intervenir sur plusieurs dimensions :

- Créer un observatoire facilitant l'identification des friches industrielles et des logements vacants, accessible aux acteurs privés (ménages et entreprises).
- Mettre en place une plateforme qui permettrait d'identifier les interlocuteurs pouvant faciliter la démarche relative à la réhabilitation des friches d'une part, et des logements vacants d'autre part.
- Réhabiliter les friches dans le cadre de la séquence « éviter-réduire-compenser » (ERC), afin que les entreprises puissent financer la restauration de ces friches.

En outre, l'artificialisation des sols est également véhiculée par l'idéalisation de la maison individuelle, gourmande en surface. Une politique de sensibilisation à destination des ménages pourrait être envisagée afin de les informer du réel impact de ce type d'habitat supporté par l'ensemble de la société.

L'étalement urbain ne concerne pas uniquement les ménages mais également les entreprises et les centres commerciaux qui se développent en périphérie des agglomérations, entraînant une désertification des centres villes. Aussi, il faut favoriser la revitalisation de ces centres urbains afin que les lieux d'habitation, de travail et de vie ne soient pas trop éloignés les uns des autres.

26 Objectif « Zéro artificialisation nette » quels leviers pour protéger les sols ? <https://urlz.fr/hBoi>

27 Objectif « Zéro artificialisation nette » <https://urlz.fr/hBoc>



DÉCLINER LES POLITIQUES DE DÉVELOPPEMENT DURABLE À L'ÉCHELLE DE L'ENTREPRISE

Faire de la RSE un facteur de compétitivité pour une entreprise durable

Poursuivre les réflexions de fond engagées sur la place de l'entreprise dans la société

Imposer la définition d'une raison d'être et favoriser le développement des entreprises à mission

Les entreprises ont longtemps adopté une stratégie de maximisation du profit, ce qui génère des arbitrages en défaveur des progrès sociaux et environnementaux et cause des dysfonctionnements structurels dans notre économie. La CFE-CGC considère que les entreprises doivent modifier ce modèle à travers l'adoption d'une gouvernance de long terme.

La loi Pacte du 22 mai 2019 a revu l'objet social de l'entreprise - qui n'est plus désormais « l'affaire » des seuls actionnaires - et reconnaît qu'elle joue aussi un rôle social et environnemental. En ce sens, le législateur a modifié l'article 1833 du Code civil et ajouté 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 elle 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. La loi a aussi offert la possibilité à l'entreprise d'inscrire cette « raison d'être » dans ses statuts et d'adopter le statut « d'entreprise à mission » (article 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 afin de renforcer la prise en

compte des enjeux sociaux et environnementaux liés à son activité, 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.

Ainsi, la définition d'une raison d'être ou encore l'adoption de statut d'entreprise à mission restent facultatifs, rendant ces propositions optionnelles. Contrairement à 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. Raison pour laquelle nous estimons que la modification de l'objet social doit s'imposer à toutes les entreprises, les obligeant à définir une raison d'être.

S'il y a une volonté 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. Il est également 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 (rattaché au conseil d'administration) dans lequel les parties prenantes seraient représentées et qui puisse transmettre au conseil d'administration ses vœux et recommandations en s'appuyant pour ce faire sur la DPEF (Déclaration de performance extra-financière).

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 bénéficiant de la garantie de l'État et/ou par Bpifrance) ne soient pas seulement alloués au regard de critères financiers

mais qu'ils prennent aussi 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).

Commandes publiques : l'État doit montrer l'exemple

L'État doit montrer l'exemple en étant plus exigeant dans sa commande publique qui représente dans son ensemble (en prenant en compte les collectivités locales) plus de 111 milliards d'euros en 2020. Afin de favoriser la construction d'une économie plus solidaire et plus durable, la CFE-CGC veillera à ce que les dispositions actées dans la loi Climat (22 août 2021) relatives au critère environnemental soit respectées afin que la commande publique soit davantage réservée à des entreprises qui participent au développement de l'emploi sur notre territoire. De plus, nous demandons que le critère social soit aussi obligatoirement pris en compte dans chaque marché public.

L'autre pendant est de changer notre regard d'analyse des résultats et de la « valeur » des entreprises, trop souvent orienté vers le seul prisme financier. 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.

Étendre l'obligation du devoir de vigilance

Actuellement, les entreprises prennent des engagements dans la prévention des risques sociaux et environnementaux dans le cadre notamment de leur devoir de vigilance. La loi française relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre (27 mars 2017) a créé un important précédent dans la lutte contre certains abus des multinationales. Le devoir de vigilance se définit comme l'obligation faite aux donneurs d'ordre de prévenir les risques sociaux, environnementaux et de gouvernance liés à leurs opérations. Cette obligation peut s'étendre aux activités des filiales et des partenaires commerciaux (sous-traitants et fournisseurs) mais ne vise que les entreprises ou les groupes de plus de 5 000 salariés en France ou de plus de 10 000 salariés dans le monde (article L.225-102-4 du Code du commerce).

Il est aujourd'hui essentiel d'aller plus loin, en s'inspirant des forces de la loi et en corrigeant les faiblesses. Tout d'abord, l'obligation d'établir, de publier et de mettre en œuvre de manière effective un plan de vigilance a entraîné plusieurs difficultés, parmi lesquelles l'hétérogénéité des plans qui ont été publiés depuis 2017. De plus, les entreprises fournissent parfois des informations très générales voire déjà publiques, ou ne fournissent pas de véritable cartographie des risques ou de description détaillée des mesures de vigilance mises en œuvre. Il est donc très difficile de s'appuyer sur des plans de vigilance parcellaires et difficilement objectivables.

Pour la CFE-CGC, l'obligation de vigilance prévue par la loi doit plutôt contraindre à adopter et mettre en œuvre de manière effective toutes les mesures nécessaires

pour prévenir, atténuer les risques et faire cesser les violations des droits humains et atteintes à l'environnement engendrées par l'ensemble de leur groupe et de leur chaîne de valeur.

Aujourd'hui, la loi sur le devoir de vigilance concerne seulement les entreprises établies en France qui emploient au moins 5 000 salariés en France ou 10 000 dans le monde. C'est pourquoi la CFE-CGC soutient pleinement la recommandation n°1 du rapport d'évaluation de la loi visant à « étendre l'application de la loi sur le devoir de vigilance aux formes juridiques non couvertes ». Nous sommes convaincus qu'il est nécessaire d'inclure toutes les sociétés dans le champ d'application de la loi puis, dans un second temps, de prévoir des obligations proportionnées à la taille et/ou au statut des entreprises.

De plus, le cas des entreprises étrangères basées en France présente des difficultés supplémentaires en matière de transparence et d'accès aux informations. Par conséquent, la responsabilité ne doit pas être limitée à certaines entreprises et le dispositif doit s'appliquer au plus grand nombre d'entités, quelle que soit leur forme juridique. La CFE-CGC est donc favorable à l'inclusion des SARL dans le champ d'application de la loi.

Il en va de même pour les PME. En effet, les risques sociaux et environnementaux ne sont pas liés à la taille de l'entreprise. La CFE-CGC ne partage pas le principe d'exclusion des PME. Cependant, notre organisation souhaite que la législation prenne en compte le fait que les TPE/PME ne sont pas dotées des mêmes moyens que les multinationales, notamment pour la réalisation d'études d'impact. En cela, il paraît nécessaire de proportionner les obligations en fonction de la taille de l'entreprise. La CFE-CGC prône un accompagnement des PME afin que celles-ci se mettent en adéquation avec la réalité du terrain et afin de ne pas déresponsabiliser les petites entreprises qui, selon le secteur d'activité, peuvent représenter à elles seules un risque ou des risques importants pour leur pérennité.

Enfin, la CFE-CGC milite pour la publication d'un document fiable listant les entreprises relevant du champ d'application de la loi. Celui-ci doit être tenu par une autorité nationale ou européenne, être rendu public et actualisé annuellement.

S'appuyer sur le dialogue social pour améliorer la prise en compte des enjeux environnementaux

Donner les moyens aux CSE d'exercer les missions accordées par la loi climat et résilience

L'élargissement des prérogatives des comités sociaux et économiques (CSE) sur les sujets de transition écologique par la loi Climat est une réelle avancée. Elle consacre des attributions environnementales au CSE et assoit l'obligation de négocier un dispositif de gestion des emplois et des compétences pour répondre aux enjeux de la transition écologique. Il n'en demeure pas moins que les mesures relatives à l'entreprise demeurent insuffisantes. En particulier, les élus ne se voient octroyer aucun moyen supplémentaire en formation ou en heures de délégation pour s'approprier les sujets environnementaux.

La CFE-CGC considère qu'il faut accompagner les salariés dans l'appropriation de ces enjeux afin d'organiser un véritable dialogue social et environnemental qui permettra aux partenaires sociaux de s'investir avec efficacité et justesse dans la mise en œuvre de la transition écologique des entreprises. C'est pour cela que nous demandons que soient associées à ces nouvelles prérogatives les dispositions suivantes :

→ Intégrer une procédure de consultation spécifique sur les conséquences environnementales

La Loi climat prévoit que le CSE soit informé et consulté dans le cadre des consultations récurrentes au regard des conséquences environnementales sur l'activité de l'entreprise. Or, ces enjeux doivent faire l'objet d'analyse afin de permettre aux membres du CSE de rendre un avis propre et distinct des autres consultations et sur lequel l'entreprise pourra s'appuyer.

→ Créer une commission environnement obligatoire dotée d'un budget propre

Cette instance est nécessaire pour permettre de structurer un véritable dialogue environnemental au sein de l'entreprise. Elle permettra à la direction, comme aux salariés, d'identifier les membres du CSE dédiés à ces enjeux afin qu'ils puissent porter la voix des salariés et collaborer avec la direction pour l'élaboration et le suivi de stratégies d'adaptation efficaces par l'entreprise.

→ Permettre le recours à une expertise spécifique financée par l'employeur

La loi étend certes les missions de l'expert-comptable aux éléments d'ordre environnemental dans le cadre des consultations du CSE qui peut se faire accompagner par des spécialistes, mais elle le fait sans attribuer de budget supplémentaire. De plus, la CFE-CGC estime que l'impact de la transition écologique sur l'activité de l'entreprise et ses effets sur l'environnement nécessitent le recours à une expertise spécifique ne relevant pas du champ de compétence de l'expert-comptable mais d'un expert spécialisé et financé par l'employeur pour lui permettre d'analyser de façon pertinente la situation de l'entreprise au regard de ces enjeux, afin qu'il soit en mesure de participer à l'élaboration et au suivi de la stratégie de l'entreprise en matière environnementale.

→ Donner les moyens aux membres du CSE de suivre des formations spécifiques

Les membres du CSE, dont le périmètre d'exercice du mandat est étendu de par leurs nouvelles prérogatives environnementales, doivent bénéficier de formations spécifiques afin de leur donner les clés de compréhension des conséquences de la transition écologique sur l'évolution des activités de l'entreprise, des métiers ou des besoins en compétences des salariés. Ils ne pourront le faire que s'ils disposent davantage de formation (en volume).

→ Attribuer des heures de délégation supplémentaires à la commission environnement

Les membres de la commission environnement doivent bénéficier de temps de délégation supplémentaire afin de mener à bien leur mission qui correspond à une extension de leurs prérogatives. Ils doivent être accompagnés au travers de moyens adéquats leur permettant de se réunir, de consulter et de communiquer avec les salariés sur ces enjeux.

Rendre effective la BDESE

La base de données sert de support aux trois consultations annuelles du CSE. La loi climat a élargi son contenu aux « conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise », en y ajoutant les données environnementales. La BDES est ainsi devenue la BDESE (base de données économiques, sociales et environnementales).

- Un décret d'application est toutefois attendu sur le contenu des informations précises à délivrer par l'employeur aux élus en matière environnementale, afin de rendre cette mesure effective.
- Un format contraignant de la BDESE faciliterait une analyse générale de l'activité de l'entreprise.
- Seuls les employeurs d'au moins 50 salariés sont soumis à cette obligation. La CFE-CGC considère que cette obligation pourrait être étendue aux entreprises de moins de 50 salariés à condition que les informations exigées s'inscrivent dans un schéma de juste proportionnalité au regard de la taille et des moyens dont elles disposent.

Élargir le champ d'action de la déclaration de performance extra-financière (DPEF)

Ce document de reporting analyse les risques sociétaux, sociaux et environnementaux de l'entreprise, ainsi que les politiques et « diligences raisonnables » mises en place. La DPEF présente ainsi la manière dont la société prend en compte les conséquences sociales, sociétales et environnementales de son activité. La DPEF est aussi un instrument de mobilisation des différentes parties prenantes - au premier chef les élus du personnel - autour des problématiques de RSE au sein de l'entreprise.

Actuellement, seules les entreprises de plus de 500 salariés (entités cotées et assimilées au bilan supérieur à 20 millions d'euros, ainsi que les entités non cotées au chiffre d'affaire net ou au bilan supérieur à 100 millions d'euros) sont soumises à la publication d'une DPEF. Étendre cette obligation pourrait inciter les entreprises à mieux prendre en compte les risques non-financiers et à être plus résilientes. Pour la CFE-CGC, si cette obligation était étendue aux PME, les informations exigées devraient s'inscrire dans un schéma de juste proportionnalité au regard de la taille et des moyens dont elles disposent.

De plus, il est nécessaire d'établir un socle commun qui couvrirait les risques extra-financiers auxquels pourrait être confrontée l'entreprise : risque climatique, risque psychosocial, éthique des affaires (relation avec les clients, les sous-traitants). La définition d'indicateurs mesurables est un enjeu central et doit constituer le prochain chantier des pouvoirs publics et des entreprises.



Valoriser le développement humain

Toute politique de RSE ancrée dans la valorisation quotidienne des salariés est source de performance et de compétitivité.

Mettre en place une véritable politique de QVCT

La qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) est une composante indissociable de la RSE dont les salariés constituent un atout majeur du développement économique et social des entreprises. Pour la CFE-CGC, réguler la charge de travail, les connexions, créer des espaces de discussion sur le travail, favoriser une bonne reconnaissance du travail, ou encore développer le télétravail, sont autant de thématiques QVCT à promouvoir afin de prévenir les risques psychosociaux (RPS).

Il semble néanmoins que ces actions de prévention soient peu abordées dans les accords QVCT. Aussi, d'autres moyens doivent être trouvés pour favoriser de meilleures organisations du travail. En ce sens, la CFE-CGC propose la création et la publication d'un indicateur QVCT donnant aux entreprises un retour sur les effets de leurs actions en

matière de conditions de travail. Les contours de cet indicateur devront être construits par les partenaires sociaux dans le cadre du COCT (Conseil d'orientation des conditions de travail). L'évaluation devra être confiée à un acteur externe à l'entreprise.

Mobiliser la formation et la GEPP pour valoriser le développement humain

Les leviers de développement humain participent à la politique de RSE et nécessitent d'être mobilisés. C'est le cas de la formation, de la Gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP), de l'anticipation de la mutation des activités économiques par un accompagnement des transitions professionnelles et par le développement de passerelles entre les filières.

La loi climat a modifié le dispositif de GEPP puisque l'enjeu de la transition écologique y a été introduit. Il faut faire connaître cette nouvelle disposition afin que les branches et les entreprises se saisissent de cette opportunité, qu'elles anticipent au mieux la transformation et la création de nouveaux métiers, et qu'elles envisagent les synergies qui peuvent se dessiner entre les entreprises d'un même bassin d'emploi en territorialisant leur GEPP.

Orienter la politique RSE vers des actions privilégiant le long terme

Développer une gouvernance responsable

Faire des administrateurs salariés les acteurs d'une gouvernance responsable

Les administrateurs salariés sont les relais de la voix des salariés dans les instances de gouvernance où s'élabore la stratégie et où les choix et décisions qui engagent l'avenir de l'entreprise et des salariés sont construits.

L'administrateur salarié apporte un éclairage spécifique de par sa connaissance de la réalité industrielle, économique et sociale de l'entreprise. Cette vision dépasse l'horizon de la seule performance financière et permet d'influencer les décisions en se préoccupant davantage du long terme. En ce sens, l'administrateur salarié est le garant de l'intégration de la RSE dans la gouvernance des entreprises. Sur ce postulat, la CFE-CGC milite pour un élargissement au tiers de la représentation des salariés au sein des conseils d'administration et de surveillance. Compte tenu du positionnement particulier des cadres dans les chaînes de délibération et de décision, elle défend aussi l'idée qu'un des sièges soit réservé aux cadres.

Partager la valeur ajoutée de manière plus responsable

→ Rémunérer les dirigeants en lien avec la performance sociale de l'entreprise

La CFE-CGC est très attachée à la question de la préservation et de la cohésion sociale entre les dirigeants et les salariés de l'entreprise. La prise en compte de la rémunération de l'ensemble des salariés et de son évolution dans la fixation de la rémunération des dirigeants est indispensable au maintien de la cohésion sociale dans l'entreprise.

En ce qui concerne la part variable de la rémunération des dirigeants, la CFE-CGC considère que si sa corrélation à la performance économique de l'entreprise va de soi (appréciée par rapport à son secteur d'activité), la question de la santé au travail et du climat social dans l'entreprise ne doit plus être ignorée. Il est nécessaire de lier la notion de performance économique à celle de la performance sociale. Corréler la part variable de la rémuné-

ration des dirigeants à la performance sociale de l'entreprise est un des moyens d'y parvenir.

→ Orienter l'épargne salariale vers des fonds responsables

Nous considérons que la formule d'intéressement doit intégrer des critères tels que l'amélioration de la productivité, la sécurité au travail mais également l'environnement. La CFE-CGC recommande également d'orienter le choix du placement de l'épargne salariale vers une gamme de fonds labellisés avec une forte exigence sociale et environnementale. C'est notamment le cas du label CIES (Comité intersyndical de l'épargne salariale, auquel appartient la CFE-CGC).

Promouvoir une expertise et un management responsable

Les personnels de l'encadrement contribuent significativement aux processus de prise de décisions de l'entreprise comme à son fonctionnement au plus près du terrain, ainsi qu'à la qualité des produits ou des prestations. Ils sont en première ligne pour définir et organiser les adaptations permanentes requises, tout en veillant à la protection de la santé des collaborateurs et à l'activité économique de l'entreprise.

Ils doivent donc disposer des moyens d'assumer dans les meilleures conditions possibles ces responsabilités. En particulier, le management de proximité doit disposer d'une réelle autonomie pour déployer un management responsable et innovant, répondant aux attentes des salariés.

Outre les masters spécialisés en développement durable-RSE qui se développent, il nous paraît nécessaire d'inclure systématiquement, dans les formations des futurs ingénieurs et techniciens, un module RSE à l'instar de ce qui existe déjà dans les programmes d'enseignements de grandes écoles.

S'appuyer sur les territoires

La transition écologique et énergétique doit s'imposer dans les choix stratégiques au sein des régions en s'appuyant sur le nouvel enjeu introduit dans la GEPP par la loi climat, et sur les Comités régionaux de l'emploi, de la

formation et de l'orientation professionnelle (CREFOP).

La CFE-CGC milite en faveur de la mise en œuvre d'un dialogue social territorial important afin que les partenaires sociaux en lien avec les pouvoirs publics puissent débattre des compétences mobilisables localement et envisager des formations qualifiantes afin que les entreprises soient en capacité de répondre aux besoins sociaux et au défi de l'urgence climatique.

Encourager et développer l'Économie sociale et solidaire

Dans un contexte où l'accès à l'emploi se fait toujours plus difficilement, l'économie sociale et solidaire (ESS) propose d'autres manières de travailler tout en répondant aux besoins économiques et sociaux. Pour la CFE-CGC, entreprendre différemment, dans le cadre d'un système coopératif et participatif, et placer l'humain au cœur de l'économie, représente un modèle viable et fiable qu'il convient d'encourager, de reconnaître et de consolider. L'ESS constitue un modèle d'ancrage sur notre territoire des activités et des emplois qui y sont associés, participant à la structuration des territoires.

Aussi, l'enjeu consiste à développer des entités dont l'objectif ne soit pas la seule maximisation de la valeur créée au profit de l'actionnariat, et dont le modèle de gouvernance associe l'ensemble des parties prenantes de l'entreprise (salariés, fournisseurs, clients, collectivités, actionnaires, etc.) aux décisions stratégiques.

Promouvoir les labels sectoriels

La labellisation permet de garantir et de valoriser un engagement volontaire et, par ce biais, le développement de la RSE, tout particulièrement dans les TPE, PME et ETI. De très nombreuses initiatives existent mais elles ne proposent pas toutes le même niveau d'engagement, nourrissant une certaine incompréhension. Difficile en effet de s'y retrouver dans ce foisonnement !

La CFE-CGC, dans le cadre de la plateforme RSE dont elle est membre, a participé en tant que corapporteur à l'élaboration d'un rapport (« Labels RSE, propositions pour des labels RSE sectoriels destinés aux TPE, PME et ETI ») qui formule des recommandations afin de rendre

les labels plus crédibles. La CFE-CGC invite en particulier les pouvoirs publics à s'en saisir.

Orienter la politique de l'entreprise sur les questions environnementales

Les sujets à mobiliser dans les entreprises sont nombreux : Plan de déplacements entreprise (PDE), mise en place du télétravail, réalisation d'un bilan carbone, réduction des émissions de gaz à effet de serre, formation et promotion des gestes écoresponsables, développement de la politique des achats responsables, de l'économie circulaire par l'amélioration de la consommation et du traitement de l'énergie, de l'eau, des matières premières et des déchets (recyclage).

Mobilité durable

Pour la CFE-CGC, la mobilité est un enjeu primordial qui doit faire l'objet d'une réponse spécifique et adaptée aux contraintes rencontrées par les salariés lors de leur trajet domicile-travail. La loi d'orientation des mobilités (LOM) du 26 décembre 2019 a imposé aux entreprises soumises aux négociations annuelles obligatoires (NAO) d'inclure le sujet de la mobilité durable dans leurs négociations (dans le volet égalité professionnelle femmes-hommes - qualité de vie au travail). En l'absence d'accord, un plan d'action doit être mis en œuvre.

La CFE-CGC plaide également pour que le forfait mobilités durables devienne obligatoire pour l'ensemble des entreprises et administrations, et ce quelle que soit l'issue des négociations. Ce forfait représenterait alors un socle commun qui pourrait être complété soit par les mesures résultant de la NAO, soit par le plan de mobilité employeur.

Télétravail

Le télétravail, en réduisant les transports domicile/travail, permet de réduire les émissions de CO2. C'est aussi un moyen pour le salarié d'éviter de s'exposer durant son trajet en cas de pic de pollution. Le dispositif constitue par ailleurs un outil pour les politiques territoriales visant à diminuer les pics de pollution. La CFE-CGC tient cependant à rappeler que le télétravail ne doit pas être imposé par les pouvoirs publics, mais reposer sur une démarche volontaire de l'employeur et du salarié.





RESTAURER

LA CONFIANCE

EN NOTRE PROTECTION

SOCIALE

Œuvrer en faveur d'une protection sociale de qualité viable pour répondre aux besoins de nos concitoyens tout au long de leur vie, en s'adaptant à l'évolution des risques sociaux

Édito

De la gloire à la honte

Depuis 1945, la mise en place d'une protection sociale de qualité (Sécurité sociale, retraite complémentaire et accords de prévoyance) vise à protéger la population contre les aléas de la vie. Cette architecture s'est malheureusement complexifiée au fil du temps avec un modèle perpétuellement remis en question au regard des mutations socio-économiques. Pourtant, dans l'incertitude économique actuelle, une protection sociale correspondant aux aspirations de nos concitoyens n'a jamais été autant nécessaire.

Le poids financier de la protection sociale est plus que significatif dans la redistribution de la richesse nationale, supérieure au budget de l'État. Envié au plan international, ce modèle ne cesse d'être écorné au nom d'une volonté d'équilibre financier dictée par une vision comptable à court terme. La pandémie a aussi mis en lumière de magistraux écueils en matière de sécurité sanitaire. En juin 2020, la CFE-CGC a d'ailleurs porté des propositions dans un riche document : « Le Rocher de la santé : pierre d'angle d'une refondation ».

Aujourd'hui, réduire la protection sociale au simple dogme de la soutenabilité financière ne suffit plus. Face à une situation démographique qui se détériore, il convient de redonner confiance aux jeunes, de restaurer la politique familiale et d'agir pour couvrir le poids des retraites, non par un simple report de l'âge légal mais par une politique de retour à l'emploi pour ceux qui en sont privés. Une action efficace en matière de dépendance est également impérieuse, les scandales récents en rendant plus cruelle la nécessité.

Pour la CFE-CGC, cette refondation de la protection sociale doit être centrée sur les besoins de l'individu tout au long de la vie et pour tous les aléas, en s'adaptant à l'évolution des risques sociaux. La refonte suppose aussi sa viabilité à long terme. Ce chantier doit être conduit dans le cadre du dialogue social auquel la CFE-CGC apportera toute sa contribution.



RECENTRER LE MODÈLE SUR LES BESOINS DE L'INDIVIDU TOUT AU LONG DE LA VIE ET POUR TOUS LES ALÉAS

Accompagner les jeunes vers l'autonomie

Construire une citoyenneté sociale

Le baromètre 2021 de la DREES (Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques) révèle un attachement très fort des Français à la Sécurité sociale puisque 78 % des sondés estiment que notre système de protection sociale peut servir de modèle à d'autres pays. Cependant, les enquêtes d'opinion montrent que la compréhension et l'appropriation des dispositifs ne sont pas toujours suffisantes et tout particulièrement par les jeunes populations.

Divers sondages font le constat d'un niveau de connaissance plus faible en matière de Sécurité sociale chez les jeunes, qui ont moins sollicité le système que leurs aînés. C'est notamment le cas pour la retraite (43 % des moins de 35 ans ont une bonne connaissance du système de retraite, contre 57 % en moyenne). Sur le plan général, 40 % des moins de 25 ans se sentent mal informés, contre 29 % en moyenne.

Pour la CFE-CGC, l'Éducation nationale peut contribuer à l'appropriation par les jeunes de

ce sujet de citoyenneté. Un travail visant à sensibiliser les jeunes aux questions de protection sociale, et plus largement de citoyenneté sociale, a d'ailleurs été réalisé en lien avec l'EN3S (École nationale supérieure de la Sécurité sociale).

Si de nombreux outils ont été construits pour promouvoir la Sécurité sociale auprès des jeunes et faciliter l'accès à leurs droits et démarches, ils demeurent trop dispersés. Aussi, il nous paraît nécessaire, à l'instar du Haut Conseil de financement de la Protection sociale (HCFiPS), d'utiliser le cadre du partenariat (convention du 23 mai 2016) entre le ministère de l'Éducation nationale et la Sécurité sociale en matière de citoyenneté sociale afin de « mobiliser tous ces outils pour passer d'une politique souvent expérimentale à une politique de masse qui toucherait toutes les générations d'élèves. »

Une autre piste susceptible de renforcer l'appartenance des citoyens/assurés serait d'introduire le sujet de la Sécurité sociale dans les parcours de citoyenneté.

Favoriser les mesures permettant la conciliation des temps de vie

Développer les modes de garde

Pour la CFE-CGC, il convient de :

- Faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.
- Permettre le libre choix des modes de garde et adapter les heures d'ouverture en conséquence.
- Mettre en place des mesures d'aides pour garder les enfants et permettre d'ajuster les temps de vie.

Rendre plus incitatif le congé parental d'éducation

Si le congé parental d'éducation est un dispositif essentiel de la politique familiale de notre pays dans le sens où il permet de concilier les temps de vie des familles, il n'est pas sans effet sur l'emploi des personnes qui y ont recours. Il peut en effet compliquer le retour à l'emploi. Cette problématique vise surtout les femmes puisque moins de 5 % des hommes prennent un congé parental.

On constate depuis plusieurs années que les familles ont beaucoup moins recours à cette prestation et ce phénomène semble s'accroître depuis qu'une partie de cette prestation est réservée au père. Ainsi, elle est de moins en moins utilisée et rarement partagée. La CFE-CGC préconise donc une amélioration de la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) afin d'inciter la prise du congé parental par les pères pour permettre aux mères de retrouver plus facilement une activité professionnelle en réduisant leur éloignement du marché du travail. Ce faisant, nous proposons de réduire la durée indemnisée du congé parental d'éducation à un an et d'en améliorer l'indemnisation en la portant à 80 % du salaire et dans la limite du plafond de la Sécurité sociale de l'année en cours.

Améliorer le congé de paternité

Sur le principe, nous saluons le récent allongement du congé de paternité. Il permet notamment une meilleure répartition des tâches, de meilleures possibilités de conciliation vie privée-vie professionnelle et de favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, avec une plus grande participation des femmes au marché du travail.

Néanmoins pour que le congé de paternité remplisse pleinement son rôle, il convient, pour la CFE-CGC, de :

- Rendre la partie obligatoire du congé paternité plus importante.
- Mettre fin à la mise en place d'un fractionnement pour la partie non obligatoire du congé. Ce congé doit permettre de favoriser l'implication du père dans l'accomplissement des tâches familiales, et de créer un lien avec l'enfant. Pour être pleinement efficace, ce congé devrait être

pris par les pères sans qu'il soit possible de le fractionner.

- Réduire l'allongement de la période de prise de ce congé en la ramenant à 4 mois. La prise de ce congé paternité doit être au plus proche de la date de naissance de l'enfant.

Renforcer le soutien aux proches aidants

La France peine encore à construire une véritable couverture contre le risque dépendance et ce malgré le vieillissement de sa population. Dans ce contexte, de plus en plus de salariés sont amenés à endosser le rôle d'aidant. Souvent, il s'agit de femmes rencontrant déjà plusieurs freins à leur carrière et qui se voient un peu plus pénalisées professionnellement car elles s'occupent d'un proche dépendant.

Tenir son rôle d'aidant sur la durée en continuant une activité professionnelle et en réussissant à garder du temps pour soi relève du défi ! Dans ces conditions, il devient nécessaire de renforcer ce statut et de permettre au salarié de mener une vie équilibrée en dépit de la charge supplémentaire que cela représente.

Améliorer le congé proche aidant

→ Fusionner différents congés

De nombreuses tâches incombent à l'aidant, s'ajoutant à celles d'une activité professionnelle. Le temps de présence nécessaire pour la personne aidée peut aller de quelques heures à un temps plein. Les aidants actifs ont donc besoin de temps, d'un accompagnement et, dans certaines situations, d'une rémunération et de moyens de subsistance suffisants.

Différents congés existent aujourd'hui pour permettre aux salariés d'aider des proches en situation de handicap ou de perte d'autonomie. Ils ouvrent des droits différents selon les situations : fractionnement ou non ; prise en compte ou non de la durée pour la détermination des droits que le salarié ou l'agent tient de son ancienneté.

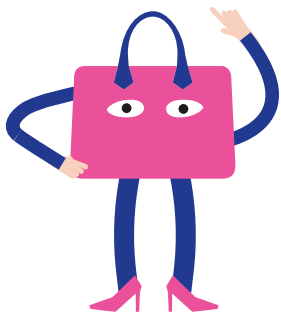
Pour plus de lisibilité et une harmonisation des droits, il est nécessaire que ces congés soient à la fois plus en adéquation avec les besoins et unifiés.



11 millions
d'aïdants dont la moitié travaille



50 %
ne bénéficient
d'aucune aide financière



66 %
sont des femmes
avec une moyenne d'âge de 49 ans



24 %
interviennent seul,
sans accompagnement

Source : enquête nationale Ipsos-Macif ; 2020

→ Augmenter le montant de l'allocation journalière du proche aidant (AJPA)

Le gouvernement a décidé de porter le montant de l'AJPA au niveau du Smic journalier, concrétisant cette revalorisation au sein de la dernière loi de financement de la Sécurité sociale (LFSS). L'initiative est louable mais elle reste en deçà des besoins des personnes concernées. En effet, la perte de revenu reste trop importante pour les classes moyennes qui sont tout autant concernées par la problématique et qui n'ont pas forcément les moyens pour financer les aides nécessaires.

→ Augmenter la durée du congé proche aidant

Plus que le montant de l'allocation, il faut augmenter sa durée. La durée minimale légale du congé proche aidant est de 3 mois. Elle peut être renouvelée mais sans pouvoir dépasser 1 an sur le total de la carrière. Quand on sait que les personnes âgées ont une espérance de vie de plus en plus longue (et pas forcément en bonne santé), et que

certaines pathologies peuvent s'étaler sur une très longue durée, ce qui est mis en place est cruellement insuffisant !

En parallèle, la durée du congé présence parentale est bien supérieure à celle du congé proche aidant. En effet, le congé est attribué pour une période maximale de 310 jours ouvrés sur 3 ans, renouvelable une fois. Or dans un cas comme dans l'autre, il s'agit de pouvoir dégager du temps pour un proche sur lequel il faut pouvoir veiller. À défaut d'unifier les différents congés existants en la matière, la CFE-CGC milite pour qu'à minima, la durée du congé proche aidant s'aligne sur celle du congé de présence parentale.

Développer le répit du proche aidant

Si des dispositifs en faveur des aidants sont notamment proposés par les groupes de protection sociale dans le cadre de l'action sociale, ils sont disparates et trop méconnus. L'État garde un rôle, voire une responsabilité, dans la prise en compte de leurs problématiques spécifiques.

Valoriser les entreprises qui intègrent des garanties de prévoyance pour les aidants

Les salariés aidants doivent concilier cette charge personnelle avec leur activité professionnelle bien qu'il ne soit jamais facile de s'absenter, notamment s'ils occupent des postes à responsabilité et que les congés non rémunérés impliquent un manque à gagner conséquent.

Un socle de garanties minimales a été préconisé par la CFE-CGC pour la prévoyance des salariés cadres et assimilés. Nous recommandons d'intégrer deux types de garanties dans les contrats de prévoyance afin de répondre aux besoins des salariés aidants.

- Un capital versé au proche dépendant, envisagé au montant de 1 000 euros, ayant vocation notamment à soulager l'aidant d'une tâche en faisant appel à un tiers ou à financer un équipement pour donner plus d'autonomie au proche dépendant.
- Une allocation journalière versée au salarié aidant visant à compenser en partie les jours de congés non rémunérés pour venir en aide à un proche dépendant.

La CFE-CGC propose également qu'un label RSE protection sociale valorise les entreprises qui prévoient des garanties en faveur des aidants. Celles-ci ont d'autant plus à y gagner qu'en allégeant le poids de la situation d'aidance, elles bénéficieront d'une plus grande disponibilité du salarié aidant, en temps et en concentration..

Toujours tiraillé entre ses obligations professionnelles et ses devoirs familiaux, il est vital pour le proche aidant de pouvoir déconnecter et sortir sans la présence du proche aidé. Pour éviter toute déstabilisation de celui-ci, la solution la plus adaptée au répit de l'aidant est une intervention par une seule et même personne remplaçant l'aidant quelques jours, directement au domicile de la personne aidée.

Répondant à ce besoin et venu tout droit du Québec, ce qu'on appelle le balluchonnage est un dispositif d'aide au répit de longue durée (pas seulement quelques heures, mais pouvant aller jusqu'à quelques jours). Cependant, il existe des freins à une transposition, dans le droit du travail, de ce type de répit en France : le statut et l'organisation du travail des « baluchonneurs » nécessitent une présence à domicile 24 h sur 24. Or la loi interdit de travailler plus de 12 h par jour.

Dans ce contexte, la solution la plus adaptée serait d'instaurer ce type de dispositif en France avec des adaptations au regard des règles du Code du travail. Dans les villages d'enfants, les éducateurs familiaux accueillent ensemble des frères et sœurs, et partagent avec eux pendant plusieurs jours consécutifs tous les moments du quotidien, en individualisant l'attention portée à chacun. Pour rendre possible cette présence 24 h sur 24, le statut d'éducateur familial relève d'une dérogation au droit du travail sur la durée du travail et fait l'objet d'une loi et d'un accord d'entreprise.

Le statut du baluchonneur est très proche de celui de l'éducateur familial dans les villages d'enfants puisque celui-ci organise et anime

Bien vieillir en bonne santé

Le constat est sans appel : la population française est vieillissante et cet état de fait ne risque pas de s'améliorer. Selon les projections de l'INSEE, la part des 65 ans et plus pourrait atteindre 29 % de la population française en 2070 (contre 20,7 % en 2021).

Vivre plus longtemps doit continuer à être synonyme de progrès. C'est pourquoi il est primordial d'agir sur les conditions et l'organisation du travail, en menant de réelles politiques de qualité de vie et des conditions de travail tout au long de la carrière des salariés, et en cherchant à éviter ou à minima, accompagner les situations de travail pénibles.

la vie quotidienne de la personne aidée durant plusieurs jours consécutifs. La CFE-CGC propose donc que le système du baluchonnage s'aligne sur la réglementation du temps de travail prévue pour les éducateurs familiaux dans le cas précédemment visé.

Individualiser l'allocation adulte handicapé (AAH)

Aide financière, l'AAH permet d'obtenir un minimum de ressources sous condition de respecter des critères d'âge, de taux d'incapacité, de résidence et de ressources. Ces ressources sont estimées à partir du revenu personnel de l'allocataire et de la personne avec laquelle il vit en couple (peu importe son statut).

Une proposition de loi récente visant à prendre en compte uniquement les revenus de l'allocataire n'a pas reçu d'assentiment malgré un fort soutien politique. Aussi, il n'est pas à ce jour question d'écarter les revenus du conjoint dans l'appréciation des conditions de ressource du bénéficiaire de l'aide. Au-delà des calculs à proprement parler, l'individualisation permettrait de dissocier la vie de couple du handicap de la personne concernée et ainsi ne pas réduire outre mesure les revenus de ladite personne si elle fait le choix d'une vie commune.

Dans ce contexte, soutenir l'individualisation serait un message fort envers les personnes en situation de handicap. Cela marquerait un tournant dans le soutien à l'autonomie. Pour toutes ces raisons, la CFE-CGC soutient la proposition d'individualiser l'AAH.

Au-delà de la carrière professionnelle, il convient de réunir les conditions nécessaires à l'obtention d'une retraite décente, soutenue par une politique de la dépendance favorisant le maintien à domicile dans les meilleures conditions.

Faire de la politique de prévention une priorité

La politique de prévention doit être centrale dans la refondation du système de santé. Elle permettra d'alléger les besoins cura-



tifs en volume et en gravité. La prévention constitue par ailleurs un outil particulièrement important au regard du vieillissement de la population. L'État doit pour cela allouer les moyens nécessaires : l'enveloppe budgétaire aujourd'hui consacrée au FNPEIS (Fonds national de prévention, d'éducation et d'information sanitaire) est insuffisante.

Le pilotage de cette politique de prévention devrait être confié à l'Assurance maladie, dotée d'un programme national orchestrant toutes les ressources mobilisables (en argent et en personnel) et d'une déclinaison régionale qui aurait vocation à coordonner les actions sur le terrain. Elle pourrait aussi développer les instruments conventionnels de reconnaissance et d'incitation à la pratique des actions de prévention.

En parallèle, les organismes complémentaires sont de plus en plus présents sur le champ de la prévention. Ils y consacrent du budget et proposent des offres de services à leurs souscripteurs, que ce soient les entreprises lorsque la protection est collective, ou les particuliers en cas de contrats individuels.

La CFE-CGC souhaite que la politique de prévention constitue une priorité et qu'en ce sens, la coordination des acteurs et des différents dispositifs soit repensée pour favoriser une véritable synergie.

Appréhender l'évaluation et la régulation de la charge de travail dans les négociations sur la Qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)

Selon une étude de la Fondation Pierre Deniker, les actifs travaillant plus de 50 heures par semaine ont plus de risque de présenter une détresse menant à un trouble psychique que les autres. Mais le poids de l'organisation du travail sur la santé s'étend également aux risques « physiques » : une équipe de chercheurs français de l'hôpital Raymond-Poincaré AP-HP, de l'Université de Versailles-Saint-Quentin-en-Yvelines, de l'Université Paris-Saclay et de l'Inserm, a démontré que travailler plus de 50 heures par semaine augmentait de 30 % le risque d'accident vasculaire cérébral (AVC).

Pour la CFE-CGC, la qualité de vie et des conditions de travail, lorsqu'elle touche à l'organisation du travail, est un réel outil de prévention de la santé au travail et, *in fine*, de l'usure professionnelle. Pour que les accords QVCT puissent efficacement permettre de bien vieillir, en bonne santé, certaines thématiques doivent être abordées. Le rythme de travail dépend directement de la charge de travail prescrite au salarié. En ce sens, il est prévu un droit à la déconnexion des sala-

riés dans la loi mais cela ne peut être réellement efficace que si la charge de travail est régulée.

Il nous paraît donc nécessaire d'inscrire dans le Code du travail l'évaluation et la régulation de la charge de travail comme thématique à aborder lors des négociations relatives à la QVCT.

Assurer un suivi régulier du médecin du travail pour les travailleurs exposés à des métiers « pénibles »

Ces dernières années, le suivi des salariés par le médecin du travail est de plus en plus espacé dans le temps. Les salariés considérés comme n'étant pas exposés à des risques particuliers pour leur santé bénéficient d'une visite de suivi tous les 5 ans, alors que la récurrence était auparavant de 2 ans. Il est néanmoins prévu pour certains salariés considérés comme exposés à des postes à risque, un suivi plus rapproché, tous les 4 ans.

Ce suivi plus rapproché doit permettre au médecin du travail de veiller sur l'état de santé de salariés exposés à davantage de risques et de faire, le cas échéant, des préconisations d'aménagement de poste tout au long de la carrière pour éviter une inaptitude qui pourrait être liée à l'exposition aux risques. Seulement, les postes visés par ce suivi ont été récemment circonscrits par la loi à certains risques (amiante, plomb, agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques, agents biologiques, rayonnements ionisants, milieu hyperbare, risque de chute de hauteur pour montage/démontage d'échafaudages).

Pour la CFE-CGC, ce suivi renforcé du médecin du travail doit être élargi aux salariés exposés aux facteurs de pénibilité listés par le Code du travail, et a fortiori à ceux visant le rythme de travail.

Rendre obligatoires les accords de prévention de la pénibilité dans toutes les entreprises

Les accords de prévention de la pénibilité constituent un réel outil de prévention de la santé des salariés pour bien vieillir en bonne santé malgré un métier « pénible ». La négoc-

iation d'un tel accord est obligatoire pour les entreprises d'au moins 50 salariés sous réserve d'un indice de sinistralité qui dépasse 0,25, ou que 25 % des salariés soient exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité. À défaut d'accord, un plan d'action doit être établi.

Ces accords sont particulièrement utiles en prévention car ils doivent traiter de thématiques parmi lesquelles l'adaptation et l'aménagement du poste de travail, la réduction des expositions aux facteurs de risques professionnels, l'amélioration des conditions de travail ou l'aménagement des fins de carrière.

Pourquoi attendre qu'un salarié de plus soit exposé à la pénibilité ou bien accidenté, pour que le seuil de négociation soit atteint et déclenche une réflexion sur la prévention de la pénibilité et des actions de prévention ? Agir en prévention des risques professionnels est l'affaire de toutes les entreprises.

La CFE-CGC propose donc de supprimer les seuils ouvrant l'obligation de négocier un accord de prévention de la pénibilité pour la généraliser à toutes les entreprises.

Évaluer les mesures de prévention de la désinsertion professionnelle

La prévention de la désinsertion professionnelle vise l'ensemble des démarches tendant à éviter que la maladie n'écarte un salarié durablement, voire irrémédiablement, de l'emploi. Combat des partenaires sociaux depuis plusieurs années, la prévention de la désinsertion professionnelle semble être désormais également un enjeu des politiques publiques en santé au travail. Récemment, la loi santé au travail du 3 août 2021 en a fait un axe majeur.

Différentes actions sont issues de cette loi, visant à affermir la prévention de la désinsertion professionnelle des salariés. On peut notamment citer le travail de coordination des différents acteurs (Sécurité sociale, médecin traitant, service de prévention et de santé au travail), la mise en place de cellules spécifiques dans les services de santé au travail, la visite de mi-carrière, l'accent mis sur la visite de pré-reprise ou encore le développement de dispositifs du type essai encadré ou convention de rééducation professionnelle.

Afin d'évaluer la mise en œuvre et la pertinence de ces actions, la CFE-CGC demande

que soit réalisé, trois ans après la mise en œuvre de cette loi, un bilan de ses mesures de prévention de la désinsertion professionnelle.

Inciter les entreprises à négocier des dispositifs de fin de carrière

Au-delà de la prévention durant toute la carrière, bien vieillir en bonne santé, c'est aussi améliorer les conditions de travail des salariés en fin de carrière. La possible exposition à un métier pénible durant toute une carrière, ainsi que la corrélation générale entre âge et état de santé, doivent induire une réflexion sur les actions à mener pour aménager la fin de car-

rière des salariés et ainsi privilégier leur maintien en emploi jusqu'à la fin de leur carrière.

Décaler l'âge de départ en retraite sans amorcer de réflexion sur le maintien en emploi des salariés « seniors » n'a en effet aucun sens. Pour la CFE-CGC, il faudrait inciter les entreprises à négocier des dispositifs offrant aux seniors des conditions de travail aménagées en fin de carrière. La CFE-CGC demande donc que soient développées des négociations visant l'aménagement de la fin de carrière, avec un même niveau d'exigence que pour la négociation sur l'égalité professionnelle. Les entreprises devraient ainsi négocier un accord ou, à défaut, établir un plan d'action et seraient soumises, en l'absence de l'un ou de l'autre, au versement de pénalités.

Retraite progressive

Le dispositif de la retraite progressive est peu utilisé, ce qui est d'autant plus dommageable qu'il présente de nombreux avantages :

- Pour le salarié senior qui peut dès 60 ans réduire son activité sans baisse importante de ses revenus et sans compromettre sa retraite future. Outre la qualité de vie, un changement progressif du rythme de vie évite des arrêts maladie souvent lourds en fin de carrière.
- Pour l'entreprise qui peut réduire ses coûts, sans pour autant perdre l'appui de ses salariés les plus expérimentés.
- Pour la collectivité puisque les cotisations continuent d'être versées, en légère diminution certes mais sans comparaison avec des salariés qui se retrouvent brutalement sans emploi.

Améliorer la transition emploi-retraite en adéquation avec les besoins des seniors

Faire de la retraite progressive un droit à la portée de tous

Actuellement, l'accès à la retraite progressive est conditionné à trois critères : avoir au

moins 60 ans; exercer une ou plusieurs activités à temps partiel ou en forfait-jours réduit; disposer d'au moins 150 trimestres validés. Après un long combat, la CFE-CGC est parvenue à supprimer un quatrième critère et à étendre ainsi le bénéfice de la retraite progressive aux salariés en forfait-jours réduit.

Mais cette avancée n'est pas suffisante. Pourquoi ? Parce qu'avant d'entamer les démarches

nécessaires auprès de la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV), le salarié doit exercer son activité à temps partiel. Or, cela suppose que ce temps partiel soit autorisé par l'employeur. Par ailleurs, les salariés en forfait-jours peuvent se voir refuser le passage en forfait réduit au motif que leurs salaires ne peuvent pas faire l'objet d'une proratisation des cotisations sociales plafonnées.

La CFE-CGC milite pour l'instauration de dispositions ne permettant pas à l'employeur de s'opposer à un passage à temps partiel (ou temps réduit) dans le cadre d'une demande de retraite progressive tant que l'assuré n'a pas atteint la durée d'assurance requise pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

La CFE-CGC propose également de renforcer l'accès à la retraite progressive en prenant en compte, dans la condition de 15 trimestres validés, deux années d'études supérieures sanctionnées par un diplôme reconnu par l'État. Cette disposition permettrait de prendre en compte les salariés entrés tardivement sur le marché du travail en raison de longues études.

Encadrer le cumul emploi retraite et le rendre plus attractif

→ Un dispositif intéressant, mais qui doit être encadré

Le cumul emploi-retraite nous paraît répondre aux besoins de certains seniors de conserver une activité intellectuelle, un lien social, ou d'obtenir des ressources supplémentaires. Cependant, le cumul emploi-retraite ne doit pas être subi : nous regrettons que certains retraités se retrouvent contraints de reprendre un emploi pour améliorer leur petite retraite.

Le maintien de l'emploi salarié reste en effet une priorité. Il est dommageable que certains salariés soient poussés à liquider leur retraite pour être ensuite réembauchés en tant que consultant avec une diminution de leur rémunération.

→ Un dispositif qui peut gagner en attractivité

Malgré toutes les précautions rappelées, le cumul emploi-retraite présente un certain nombre d'avantages, tant pour le senior (rythme adapté pour rester actif) que pour l'entreprise qui bénéficie de son expertise. Il n'en demeure pas moins réel que le cumul reste un mécanisme peu attractif. En effet,

la liquidation étant considérée comme définitive, la reprise d'activité ne permet pas d'acquérir de nouveaux droits. La CFE-CGC prône donc la valorisation de ce travail, qui donne d'ailleurs lieu à cotisation au regard de la retraite, en l'assortissant de la création de nouveaux droits à retraite.

Bien souvent, la pension de réversion est un complément essentiel de revenu pour le conjoint survivant, sans pour autant suffire pour vivre dignement. Or, parce que les pensions de réversion du régime général sont attribuées sous condition de ressources, les bénéficiaires de la pension de réversion doivent souvent renoncer au cumul emploi-retraite au risque de la perdre. La CFE-CGC propose donc que les revenus d'activité en cumul emploi-retraite ne soient plus pris en compte dans la condition de ressources pour l'attribution de la pension de réversion.

Améliorer les mécanismes pour être au plus près de la réalité des parcours

Faciliter le rachat de trimestre pour compenser les longues études

Les études supérieures constituent un investissement qui permet d'accroître les gains de productivité et d'augmenter la création de richesses. Elles impliquent cependant une entrée plus tardive sur le marché du travail. Il apparaît donc légitime d'en tenir compte lors du calcul des droits à la retraite. D'autant plus qu'en proportion, le nombre d'étudiants augmente de génération en génération.

Une précédente réforme des retraites a repris partiellement la proposition de la CFE-CGC en réduisant le coût de rachat de trimestres pour les jeunes salariés diplômés, mais avec des modalités trop restrictives. La CFE-CGC estime qu'il faut porter cette possibilité de rachat à 8 trimestres sur une période de 15 ans suivant l'entrée dans la vie active, en précisant que les périodes de chômage éventuelles doivent être décomptées de ce délai.

Aujourd'hui, les trimestres validés pour les stages d'études en entreprise sont déduits des 4 trimestres pouvant bénéficier d'un tarif réduit. La CFE-CGC demande que les périodes de stage validées sous réserve de versement de cotisations ne soient pas imputées sur ce

nombre de trimestres pour années d'études que les jeunes actifs peuvent racheter à titre préférentiel.

Réduire le coût de la complémentaire santé des retraités par un crédit d'impôt

Si la couverture complémentaire santé est désormais obligatoire pour les actifs, ce n'est pas le cas pour les retraités qui en ont pourtant le plus besoin. L'impact du passage à la retraite est non négligeable sur l'accession à une couverture complémentaire santé. Les jeunes retraités sortent d'un contrat collectif cofinancé par l'employeur et doivent souscrire à une couverture individuelle au tarif élevé, étant considérés comme une population à risque par les assureurs.

La complémentaire santé solidaire est un dispositif précieux mais il est sous conditions de ressources. Or beaucoup de retraités, y compris des classes moyennes, peuvent éprouver des difficultés à assumer le coût de cette couverture et, le moment venu, devoir faire face à de fortes dépenses de santé ou refuser de se soigner. Afin de permettre aux retraités de pouvoir continuer à accéder à une complémentaire santé, la CFE-CGC demande que le retraité puisse bénéficier d'un crédit d'impôt égal à 50 % du coût de sa complémentaire santé.

Améliorer les droits à la retraite du proche aidant

→ La retraite de base

Si une affiliation gratuite à l'assurance vieillesse est prévue pour tout aidant lors de la mise en œuvre du congé proche aidant, il existe en revanche une inégalité d'accès entre les aidants concernant la majoration de durée d'assurance vieillesse. En effet, seuls les aidants de personnes en situation de handicap bénéficient de cette majoration. C'est pourquoi la CFE-CGC propose que ce dispositif soit étendu aux personnes aidant une personne âgée dépendante ou en perte d'autonomie.

→ La retraite complémentaire

La CFE-CGC alerte par ailleurs sur l'élément suivant : lors du congé proche aidant, le salarié cesse d'acquérir des points auprès des régimes Agirc-Arrco (sauf accord d'entreprise prévoyant le versement de cotisations) avec pour conséquence une incidence sur le montant de sa pension de retraite complémentaire. C'est pourquoi la CFE-CGC propose, pour ne pas pénaliser l'aidant, le maintien d'acquisition de ces points.

Apporter une réponse adaptée au problème de la perte d'autonomie

La question de la prise en charge de la perte d'autonomie est loin d'être un sujet inédit. Mainte fois évoquée, toujours pas résolue bien qu'ayant fait l'objet de nombreux rapports et

de multitudes de propositions, la problématique émerge à nouveau dans le contexte de la pandémie de Covid-19 qui a remis en lumière la situation préoccupante des personnes âgées.

La perte d'autonomie : un enjeu sociétal majeur

En 2020, on comptait 6,3 millions de personnes de plus de 70 ans en France (9 % de la population). Ce nombre pourrait être multiplié par deux à horizon 2070, et représenter 18 % de la population. En parallèle, on compte aujourd'hui environ 1,3 million de bénéficiaires de l'Allocation personnalisée autonomie (APA) sur une population de 60 ans et plus estimée à 17,2 millions.



Pour faire face à cette situation qui nous concerne tous, le gouvernement a créé une cinquième branche de la Sécurité sociale couvrant les risques liés à la perte d'autonomie, une nécessité que porte depuis longtemps la CFE-CGC. La transposition n'a cependant pas été à la hauteur. Elle ne reste qu'un affichage politique alors qu'il est indispensable de se saisir réellement de cette problématique.

En effet, ce qui caractérise une nouvelle branche est l'universalité des droits, l'égalité de traitement et le financement des prestations par la solidarité nationale. Or le champ de la perte d'autonomie est loin de répondre à ces critères. De plus, les moyens donnés à ce nouveau risque social n'ont pas été à la hauteur du défi. Preuve en est, la promesse d'une grande loi « grand âge et autonomie » s'est vue substituer par une série de mesures éparses et inconsistantes.

Intervenir en prévention de la perte d'autonomie liée à l'âge

La prévention très en amont peut permettre de retarder l'entrée en dépendance, voire de l'éviter. Elle doit être menée tout au long de la vie par l'éducation et le suivi régulier du parcours de santé pour « bien vieillir ». Il est primordial de sensibiliser et conseiller les retraités avant qu'intervienne une demande d'aide à domicile. Il s'agit donc de s'adresser à des personnes encore autonomes afin qu'elles le demeurent le plus longtemps possible.

La CFE-CGC préconise de focaliser les actions de sensibilisation au moment du départ à la retraite, sachant que jusque-là le salarié fait l'objet d'un suivi, à tout le moins, via la médecine du travail. Ce passage de l'activité à la retraite serait ainsi le moment de la transition entre le parcours de prévention de la maladie

et la prévention de la perte d'autonomie. Un point de suivi de l'autonomie et de l'évaluation des besoins de chaque individu devrait être mené périodiquement, et se révélerait d'autant plus utile que les personnes âgées sont isolées.

Donner les moyens pour améliorer les offres d'accueil et d'accompagnement des personnes âgées

Le manque de personnel est un constat sans appel. Les EHPAD souffrent particulièrement d'un manque d'effectif par rapport au nombre de résidents, nuisant à la qualité de la prise en charge de nos aînés et sollicitant à l'extrême ses personnels. Dans les établissements médico-sociaux, la présence médicale n'est malheureusement pas toujours garantie.

La CFE-CGC interpelle l'État sur le besoin de penser l'offre d'accueil et d'accompagnement avec un personnel en nombre suffisant, aux qualifications adaptées et pour lesquels des temps de formation peuvent être sanctuarisés sans perturber l'organisation de l'équipe de soin. Afin d'assurer l'attractivité de ces métiers, il devient indispensable de revaloriser les salaires, de refondre les grilles de progression salariales et d'améliorer les conditions de travail et les perspectives de carrières.

Par ailleurs, le secteur de l'aide à domicile doit être professionnalisé. Cela nécessite de créer des emplois de qualité, de développer la formation et de diversifier l'offre de service. Ce secteur doit être soutenu notamment en raison de sa grande fragilité. La CFE-CGC demande ainsi qu'une loi reconnaisse pleinement ces métiers dans le cadre du soin, marquant ainsi la différence avec des services non essentiels comme, par exemple, le coaching à domicile.

LA PROTECTION SOCIALE EN CONSTANTE ADAPTATION AVEC L'ÉVOLUTION DES RISQUES SOCIAUX

Mieux prendre en compte les risques psychosociaux (RPS)

Les facteurs de risques psychosociaux constituent aujourd'hui, et depuis plusieurs années déjà, une réalité qu'on ne peut contester, conséquence d'une organisation du travail tournée vers la recherche du profit à tout prix, et notamment au détriment de la santé des personnes. Une analyse (août 2021) de la Dares soulignait qu'en 2019, les salariés déclarant effectuer une quantité excessive de travail se maintenaient au même niveau, élevé, qu'en 2013, soit à 40 %. Selon l'étude, le travail sous pression concerne en 2019 toujours près d'un tiers des salariés, les cadres demeurant la catégorie la plus exposée (47 %).

Ces situations se traduisent par une explosion, ces dernières années, des pathologies psychiques et physiques (épuisement professionnel, dépressions, troubles cardio-vasculaires...) qui ne doit laisser personne indifférent.

Améliorer la reconnaissance des troubles psychiques et physiques liés aux RPS

Le lien entre l'exposition d'un salarié à un ou plusieurs facteurs de risques psychosociaux (RPS) et sa pathologie (physique ou psychique) est extrêmement difficile à établir, particulièrement s'agissant des maladies psychiques. Il n'existe en effet pas de tableau de maladie professionnelle pour ces pathologies, qui permettrait par un système de présomption de faciliter ces reconnaissances. C'est donc la procédure dite « hors tableau » qui s'applique : les victimes doivent justifier d'un taux d'incapacité permanente partielle de 25 % pour que leur situation soit examinée par une commission spécialisée. Or, ce taux

n'est pas adapté aux pathologies psychologiques ; il est donc difficilement atteignable. En 2020, seulement 1 441 de ces pathologies ont été reconnues d'origine professionnelle. Pourtant, l'académie nationale de médecine faisait état, dans un rapport publié en 2016, de 100 000 personnes victimes d'épuisement professionnel.

Pour faciliter la reconnaissance de ces pathologies, la CFE-CGC demande la création d'un tableau de maladie professionnelle ou, à défaut, l'abaissement du seuil d'accès à la procédure de reconnaissance « hors tableau » : un taux d'incapacité permanente partielle de 10 % paraîtrait plus adapté.

Par ailleurs, dans un récent rapport (juin 2021), la commission chargée d'évaluer les sous-déclarations d'accidents du travail et maladie professionnelle, a évalué à 287 millions d'euros le montant des accidents et maladies psychiques liés au travail, mais néanmoins pris en charge par la branche maladie de la Sécurité sociale. Elle ne les a pourtant pas intégrés à l'enveloppe des sous-déclarations devant être reversées par la branche accidents du travail / maladies professionnelles (AT/MP) à la branche maladie. Cela sous-entend que ces pathologies ne seraient pas, ou pas « assez », liées au travail.

Pour la CFE-CGC l'argument du caractère plurifactoriel n'est pas entendable. Nous demandons donc d'intégrer ces maladies au montant de l'enveloppe des sous-déclarations devant être versées par la branche AT/MP à la branche maladie de la Sécurité sociale. Cela fait partie intégrante de la démarche de reconnaissance de l'origine professionnelle de ces pathologies liées aux conditions de travail.

CHIFFRES CLÉS DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Parmi les actifs français

45 %

Déclarent devoir
(toujours, souvent)
se dépêcher
(2019)

30 %

Signalent avoir subi
au moins un comportement
hostile dans le cadre
de leur travail au cours
des 12 derniers mois
(2016)

27 %

Déclarent devoir cacher
leurs émotions,
faire semblant
d'être de bonne humeur
(toujours, souvent)
(2019)

25 %

Disent devoir faire appel
à d'autres
en cas d'incident
(2016)

9 %

Disent devoir
faire des choses
dans leurs travail
qu'ils désapprouvent
(2019)

20 %

Craignent
de perdre
leur emploi
(2019)

Source : Enquête DARES « Conditions de travail - Risques psychosociaux » 2016, 2019

Agir en prévention des RPS par la publication d'un indicateur QVCT des entreprises

L'augmentation de la sinistralité liée à l'organisation du travail est révélatrice de l'absence de prévention suffisante des risques psychosociaux. La partie immergée de l'iceberg, que constituent le nombre de reconnaissances en maladies professionnelles des affections psychiques liées au travail, augmente en effet sans cesse depuis plusieurs années : en 2020, 1 441 maladies professionnelles psychiques ont été reconnues soit 37 % de plus qu'en 2019 (et quasiment 3 fois plus qu'en 2016).

Pour la CFE-CGC, la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT), lorsqu'elle permet d'aborder l'organisation du travail, est un réel outil de prévention des risques

psychosociaux. Réguler la charge de travail, les connexions, créer des espaces de discussion sur le travail, favoriser une bonne reconnaissance du travail, ou encore développer le télétravail « sous certaines conditions », sont autant de thématiques de QVCT à favoriser afin de prévenir les risques psychosociaux.

Il semble néanmoins que ces actions de prévention soient peu abordées dans les accords QVCT. En ce sens, la CFE-CGC demande la création et la publication d'un indicateur QVCT donnant aux entreprises un retour sur les effets de leurs actions en matière de conditions de travail. Les contours de cet indicateur devront être construits par les partenaires sociaux dans le cadre du COCT (Conseil d'orientation des conditions de travail). L'évaluation devra être confiée à un acteur externe à l'entreprise.

Définir la protection sociale dans le cadre des nouvelles modalités de travail

Définir une protection sociale de base applicable aux travailleurs des plateformes

La CFE-CGC est opposée à une forme de statut « hybride » - entre salariat et indépendants - qui serait créé spécifiquement pour les travailleurs des plateformes. Le risque serait notamment d'aller vers un nivellement par le bas des protections liées au statut de salarié.

Deux scénarios paraissent donc envisageables : un premier basé sur le statut de salarié, un second sur celui des travailleurs indépendants. Si les travailleurs des plateformes sont considérés comme des salariés, le droit du travail doit leur être applicable, sans qu'aucune adaptation ne soit envisageable. Si les travailleurs des plateformes voient leur statut maintenu comme travailleurs indépendants, il faut les faire bénéficier d'un socle de droits protecteurs minimums.

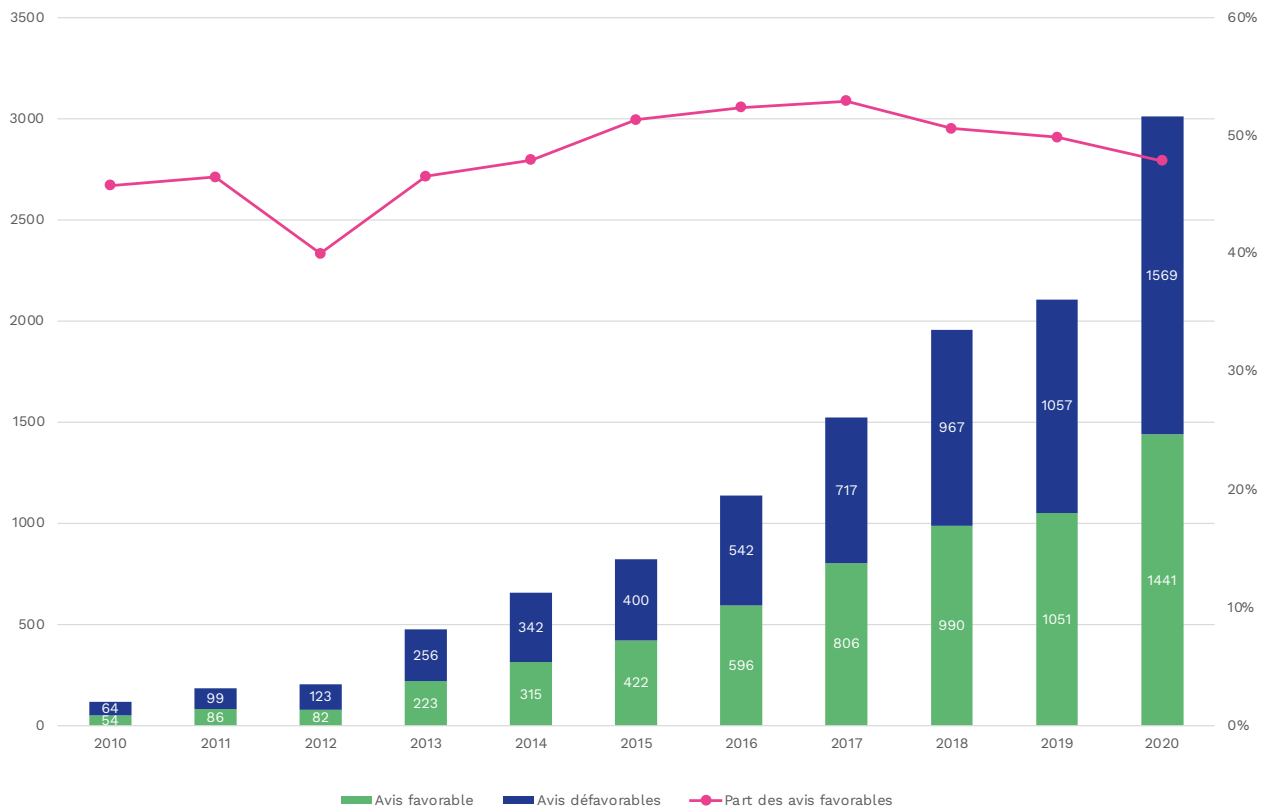
À cet effet, on observe depuis plusieurs années des avancées vers un système plus harmonisé entre travailleurs indépendants et salariés, ce qui va dans le sens de l'ap-

proche retenue par le socle européen des droits sociaux. L'exemple de l'application des modalités du congé maternité des salariées aux indépendantes l'illustre bien. Néanmoins, de larges progrès sont encore possibles pour garantir aux indépendants un réel niveau de protection sociale.

Rendre effective la possibilité de prise en charge du risque AT/MP par les plateformes

Concernant le risque AT-MP (accidents du travail et maladies professionnelles), la possibilité de prise en charge par la plateforme de l'assurance volontaire accident du travail, contractée par le travailleur telle qu'elle existe aujourd'hui, est inefficace : la prise en charge est hypothétique et prend la forme de remboursement des cotisations payées à l'année par le travailleur. Pour la CFE-CGC, il convient, pour rendre cette mesure vraiment effective, d'en revoir les conditions d'attribution et en particulier de prévoir une prise en charge de cette assurance volontaire a priori.

Nombre d'avis favorables et défavorables des CRRMP* relatifs à des affections psychiques de 2010 à 2020



* CRRMP : Comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles

Source : Données des CRRMP du régime général (hors DOM-TOM)
(Les nombres d'avis se lisent sur l'échelle de gauche, la part d'avis favorables sur l'échelle de droite)

En 2020, 1 441 maladies professionnelles psychiques ont été reconnues par les comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP) soit 37 % de plus qu'en 2019, environ 3 fois plus qu'en 2016 et autour de 30 fois plus qu'en 2010 !

Développer des couvertures de protection sociale complémentaire pour les travailleurs des plateformes

La protection sociale complémentaire constitue un enjeu majeur pour les travailleurs des plateformes. Pour la CFE-CGC, les couvertures de protection sociale complémentaires à adopter pour les travailleurs des plateformes sont à rapprocher de celles qui existent pour les travailleurs salariés ou travailleurs indépendants.

S'ils sont salariés, les travailleurs des plateformes doivent pouvoir bénéficier d'une couverture complémentaire santé collective puisque celle-ci a été généralisée et rendue obligatoire en 2016 pour les salariés (sauf exception), et ce dans les mêmes conditions fiscales et sociales. Des accords collectifs peuvent être négociés en tenant compte des risques spécifiques auxquelles est exposée

la profession (à titre illustratif, la branche des salariés en portage salarial a négocié un accord relatif à la protection sociale complémentaire). La CFE-CGC souhaite également encourager les couvertures en matière de prévoyance lourde.

S'ils sont indépendants, une piste serait d'encourager la négociation de contrats de groupes ouverts pour les travailleurs de plateformes, à rapprocher des dispositifs Madelin. En particulier, il faudrait garantir un traitement fiscal équivalent. Encourager les plateformes à abonder les contrats « Madelin » des travailleurs de plateformes, selon un traitement fiscal équitable, pourrait aussi contribuer à une meilleure couverture de ces travailleurs. Enfin, il nous semble essentiel d'assurer le partage de connaissance sur les initiatives existantes en matière de couverture complémentaire proposée aux travailleurs, du côté des plateformes comme des partenaires sociaux.

Miser sur l'adaptabilité de la protection sociale complémentaire via le dialogue social

Sauvegarder l'assurance maladie complémentaire

La définition des garanties complémentaires dans le cadre des négociations de branches et d'entreprises permet d'étendre la couverture du socle de base vers les besoins identifiés dans ces branches et entreprises spécifiques. Par le dialogue social, la création de régime de frais de santé prenant en charge des remboursements complémentaires à ceux de l'assurance maladie obligatoire est garante d'un niveau de reste à charge acceptable. Les principaux défauts de couverture ont pu être en partie comblés grâce au bon fléchage des contributions des salariés et des employeurs. De plus, les tarifs de souscription à cette assurance complémentaire sont négociés auprès des organismes assureurs et donc plus avantageux, une souscription collective avec une mutualisation des risques générant un coût moindre.

C'est pourquoi, il n'est pas concevable de supprimer cet étage complémentaire, né d'un réel besoin et porteur d'avancées sociales.

C'est aussi pourquoi le rôle des partenaires sociaux doit être reconnu dans le fonctionnement du système de santé actuel et futur.

Définir un référentiel RSE spécifique à la protection sociale

La responsabilité sociétale des entreprises repose sur des piliers parmi lesquels le caractère social et le respect des droits de l'homme. Or à la croisée de ces deux piliers, la protection des individus contre les risques sociaux est un gage incontournable de l'engagement des entreprises dans une démarche proactive de développement durable, qui répond aux préoccupations de notre société. Figurent en effet, parmi les objectifs de développement durable (ODD) définis par l'ONU, la bonne santé et le bien-être, la réduction des inégalités mais aussi le travail décent.

La CFE-CGC propose donc la définition d'un référentiel RSE spécifique à la protection sociale. De bonnes pratiques en matière de

protection sociale seraient ainsi caractérisées par un bon niveau de protection face aux aléas de la vie, et une couverture de l'ensemble des individus concernés par le risque. Ce référentiel permettrait également de valoriser les dispositifs novateurs pour accompagner le développement économique sans négliger les risques sociaux émergents qui en découlent.

Mettre en place une couverture prévoyance lourde obligatoire pour tous

La CFE-CGC fait le constat que la prévoyance ne s'est pas développée à hauteur des enjeux qu'elle porte, et que peu de salariés sont réellement protégés contre les risques lourds alors que le besoin est essentiel. La mise en place d'une couverture prévoyance lourde obligatoire pour tous reste aujourd'hui indispensable car les prestations perçues par la

Sécurité sociale en cas d'incapacité, d'invalidité, ou de décès sont insuffisantes pour pallier la chute de niveau de vie. Pour améliorer la couverture des Français, il revient à l'État d'instaurer une obligation de négocier au niveau de la branche et de prévoir une obligation de financement à la charge des employeurs à défaut d'accord. Par le dialogue social, il serait d'autant plus facile de répondre aux besoins éventuellement variables selon les branches et les entreprises.

La CFE-CGC défend de longue date les bienfaits de la mutualisation, notamment en prévoyance lourde du fait du plus grand aléa inhérent aux risques couverts. Cette mutualisation permettrait de mettre en œuvre la solidarité entre les salariés des petites et grandes entreprises d'une branche, porteuses de risques divers. Cela faciliterait l'accès à tous à une couverture complémentaire en cas de réalisation d'un risque d'incapacité, d'invalidité ou de décès.



Prendre en compte le risque pandémique

La pandémie de Covid-19 amène à se poser la question de la gestion d'un tel risque : comment mieux anticiper une pandémie, qui doit en assurer la gestion, qui assume quelles responsabilités, et comment prendre en charge les victimes. Les réponses apportées en ce qui concerne la crise sanitaire que nous vivons sont pour certaines critiquables : le système de santé n'a pas été capable de l'anticiper et donc de prévoir des mesures de prévention et de gestion adéquates ; l'indemnisation des victimes laisse perplexe et la prise en charge par la Sécurité sociale d'une grande partie des coûts découlant des mesures de gestion de cette pandémie ne paraît absolument pas satisfaisante.

Affirmer la responsabilité de l'État dans la prise en charge des coûts liés aux mesures exceptionnelles de gestion de la pandémie

La crise sanitaire et les mesures de gestion de crise qui ont été prises pour y faire face repoussent de nombreuses années le retour à l'équilibre de la Sécurité sociale initialement annoncé pour 2019. Pour gérer la crise sanitaire, le gouvernement a pris une série de mesures exceptionnelles dont la plupart ont fortement impacté les soldes de la Sécurité sociale. Dans son rapport (août 2021), la Cour des comptes chiffrait à près de 12 milliards d'euros le coût de ces mesures pour la Sécurité sociale en 2020, et l'estimait à 7 milliards d'euros pour 2021.

Pour la CFE-CGC, le coût de ces mesures ne doit en aucun cas reposer sur la Sécurité sociale, qui n'a fait qu'appliquer les mesures prises par l'exécutif. L'État doit prendre sa part et compenser le coût des mesures exceptionnelles de gestion de crise qu'il a lui-même édictées.

De même, l'État a imposé des règles d'indemnisation par les complémentaires santé plus favorables, sans carence, sans condition préalable pour l'ouverture des droits. Si la CFE-CGC a soutenu ces décisions de nature à protéger les salariés en arrêt de travail d'une chute trop brutale de leur niveau de vie, ces prises en charges pèsent inéluctablement sur les comptes des régimes complémentaires.

Pour autant, les organismes complémentaires sont pointés par l'État comme les grands

gagnants de la crise sanitaire, justifiant alors le prélèvement d'une taxe à leur encontre. La CFE-CGC a alerté sur le caractère prématuré de cette contribution, sans attendre le bilan de l'impact financier du Covid-19. Comme nous le craignons, cette taxe Covid imputée aux complémentaires santé au bénéfice de l'État est d'ores et déjà répercutée sur les salariés qui subissent des hausses de cotisations ou baisses de prestations préjudiciables dans un contexte économique et sanitaire dégradé.

Favoriser la prévention sur les lieux de travail

Lorsque l'activité professionnelle expose le salarié à un risque pour sa santé, celui-ci doit être considéré comme un risque professionnel, devant donc donner lieu à des mesures de prévention, voire de réparation lorsque sa réalisation occasionne un dommage pour la santé du salarié.

Ainsi, dès lors qu'un risque sanitaire existe et que le travail est un lieu de contamination possible, et a fortiori lorsque la contamination peut entraîner jusqu'au décès du salarié, le risque doit être considéré comme un risque professionnel devant être prévenu par l'entreprise. Ainsi, le Covid-19 doit être reconnu comme un risque professionnel devant générer des actions de prévention et une responsabilité de l'entreprise en cas de contamination sur le lieu de travail en l'absence de moyens de préventions mis en place.

Créer un fonds dédié à l'indemnisation des victimes financé par l'État

Fatigue prolongée, troubles cognitifs, problèmes cardio-thoraciques, anosmie, agueusie, sans oublier les problèmes respiratoires ou cardiaques : de nombreuses victimes du Covid-19 soulignent des séquelles de la maladie à plus ou moins long terme, et plus particulièrement suite à une forme grave de l'infection. Cette dernière pourrait également déclencher des troubles psychiatriques importants (anxiété, dépression, stress post traumatique, symptômes obsessionnels).

La contamination par le Covid-19, ainsi que ses séquelles, causent par ailleurs des pré-

judices aux victimes : traumatismes de l'hospitalisation et a fortiori du coma artificiel, anxiété quant à de potentielles séquelles, reprise de l'activité professionnelle qui peut s'avérer complexe, dépendance vis-à-vis du conjoint ou de la famille...

Par ailleurs, les préjudices pour les ayants droit (conjoint, enfant..), en cas de décès, sont nombreux. Au 30 novembre 2021, 119 131 décès du Covid-19 étaient déplorés en France.

Pour obtenir une meilleure indemnisation que celle prévue dans le cadre d'une maladie ordinaire, à ce jour, seule la voie de la reconnaissance en maladie professionnelle existe. Ce système est loin d'être suffisant : il exclut une grande partie des soignants (seuls ceux souffrant de séquelles respiratoires et pour lesquels il a été nécessaire de recourir à une oxygénothérapie ou toute autre assistance respiratoire sont visés par le tableau de maladie professionnelle) et relève quasiment de l'impossible pour les non soignants. Ces derniers doivent en effet suivre la procédure complémentaire de reconnaissance d'une maladie professionnelle qui constitue en la matière un véritable parcours du combattant.

Enfin, ce système exclut de facto toutes les victimes qui ont été contaminées en dehors du travail, et ne permet pas une réparation intégrale des séquelles et préjudices de la maladie. Les chiffres parlent d'eux même : seulement 1 813 cas ont été reconnus en maladie professionnelle au 12 novembre 2021, presque deux ans après le début de la pandémie. Comparé au nombre de victimes, et plus particulièrement de décès, cela paraît malheureusement faible.

Au regard de cette situation exceptionnelle, des coûts et des préjudices importants qui touchent une partie de la population, et au vu de la responsabilité de l'État dans l'absence d'anticipation de la crise (gestion des masques notamment), un système d'indemnisation exceptionnel doit être mis en place. La CFE-CGC demande donc la création d'un fonds dédié à l'indemnisation des victimes, ainsi que de leurs ayants droit en cas de décès, financé par l'État. Ce fonds doit permettre une prise en charge rapide et intégrale des séquelles et des préjudices liés au Covid-19. La Commission des accidents du travail/maladies professionnelles (CATMP) pourrait également y contribuer, à proportion du nombre de maladies professionnelles qu'elle n'indemniserait pas du fait de la mise en place dudit fonds.

Tirer tous les enseignements de la crise sanitaire

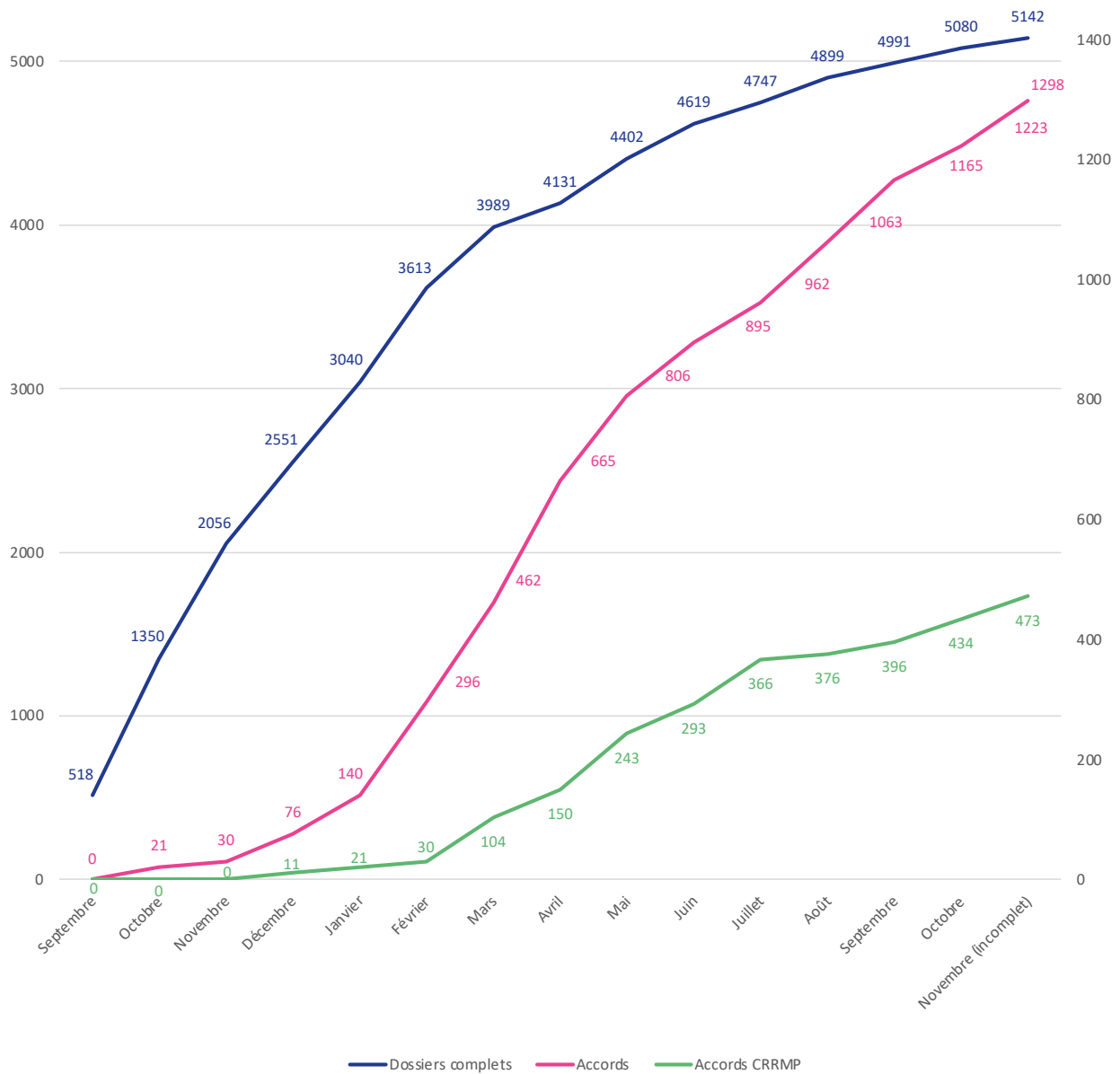
- La diversité et l'hétérogénéité des bases de données en santé et de leurs exploitants ne sont pas de nature à identifier et à prévenir le plus précocement possible les risques en santé ou les crises sanitaires. C'est pourquoi la CFE-CGC demande la construction d'une base de données nationale de consommation de soins.

Il faut également développer la possibilité de confronter les informations et les résultats tirés de l'incrémentation de ces données, en permettant leur exploitation par les personnels médicaux qualifiés. Cela permettrait en effet de faire progresser la qualité même de prise en charge sanitaire et de répondre à l'enjeu de gestion du risque assurantiel et financier.

- L'État doit reprendre la main sur le système de santé et mener une véritable politique de santé, avec une vision stratégique et une capacité à réagir aux événements avec agilité, ce que ne permet pas la gestion par les coûts menée par les Agences régionales de santé (ARS).

L'État doit notamment encadrer la recherche, l'innovation, l'industrie de la santé, et assurer la sécurité sanitaire en veillant à la quantité disponible du matériel médical identifié comme indispensable..

La reconnaissance en maladie professionnelle du Covid 19 au 12/11



Source : Assurance maladie risques professionnels

La pandémie de Covid-19 pose la question de la prise en charge des séquelles de la maladie sur la durée (fatigue prolongée, troubles cognitifs, problèmes cardio-thoraciques...). Pour obtenir une meilleure indemnisation que celle prévue dans le cadre d'une maladie ordinaire, seule la voie de la reconnaissance en maladie professionnelle existe.

UNE ARCHITECTURE LISIBLE DES DISPOSITIFS ACCESSIBLES POUR TOUS EN FONCTION DES BESOINS

Gagner en efficience pour une protection sociale de qualité

Notre recherche d'efficience ne doit pas être confondue avec un objectif financier de réduction des coûts. Cette logique ne nous a menés à rien de bon. L'ambition de la CFE-CGC pour notre protection sociale, c'est que la juste dépense permette systématiquement l'amélioration du service rendu aux assurés. Plus de moyens, au service de plus de protection, d'accompagnement, de services, pour répondre aux divers besoins de notre population.

Bien qu'il existe une marge de progression, la branche retraite et le régime complémentaire Agirc-Arrco ont su démontrer l'efficacité et l'efficience du système de retraite français avec des avancées notables en matière de coordination inter-régime, et de droit à l'information pour l'assuré.

Concernant la branche autonomie, l'efficience reste un problème majeur, notamment au regard de l'offre de soin et des services sur le territoire, que ce soit en établissement ou à domicile. Le chantier est considérable, à la fois sur le plan quantitatif (manque de personnel) et qualitatif (revalorisation et formation de ces métiers).

Pour la branche famille, la problématique ne concerne pas tant l'efficience des prestations familiales (le taux de non-recours des prestations familiales reste relativement faible) mais la problématique, plus politique, d'exclusion de plus en plus les classes moyennes du bénéfice des prestations familiales.

Dans le contexte de crise sanitaire, s'il est un pilier de notre protection sociale dans lequel nous avons eu besoin de puiser, voire de l'épuiser, c'est bien celui de la santé. Il convient aujourd'hui d'inverser la tendance face à la criante confirmation par la pandémie des failles préoccupantes de notre système

de santé. La démarche doit être appréhendée du point de vue des besoins du patient, de l'ensemble des secteurs d'activité impliqués, de tous les métiers (soignants et non soignants) ainsi que du rôle important des très nombreux acteurs qui constituent la cheville ouvrière de ce vaste dispositif (pouvoirs publics, représentants territoriaux, Sécurité sociale, associations, partenaires sociaux...).

Assurer les besoins en santé de tous

La CFE-CGC identifie plusieurs leviers pour accompagner les usagers à travers un parcours de soin plus efficient, c'est-à-dire garantissant leur bonne orientation vers le professionnel de santé et la structure adéquate face à tout besoin. La CFE-CGC demande que soient mieux valorisés les actes de premiers recours (prévention, dépistage, diagnostic, traitement des maladies et des affections courantes...) souvent chronophages, susceptibles d'être délaissés par les professionnels de santé mais qui permettent d'éviter des soins plus lourds, plus coûteux par la suite.

Pour une amélioration de l'accessibilité et de la lisibilité du parcours de soin des usagers, la CFE-CGC aspire par ailleurs à ce que soient définis les parcours de soins pertinents selon les situations. Une fois construits, nous pourrions confier leur application concrète individuelle à des personnels spécifiquement chargés d'accompagner les patients tout au long de leur parcours de soins.

Pour éviter que chacun ne circoncrive son action à son propre domaine d'expertise et afin de générer le maximum de synergie, il est indispensable de resserrer tous les maillons

de la chaîne. D'où la nécessité de favoriser la collaboration entre l'ensemble des acteurs du monde médical, médico-social et social, qu'ils relèvent du public comme du privé. La meilleure coopération entre les acteurs de santé permet d'assurer la continuité et la qualité des soins pour les patients.

À titre d'exemple, au niveau de la gestion des urgences, un regard sur l'affluence tout secteur confondu nous conduit à promouvoir la coordination des urgences publiques et privées, ces dernières étant régulièrement moins saturées. La restructuration du circuit des urgences permettra d'atteindre une répartition plus homogène de la charge, et ainsi de réduire les temps d'attente tout en orientant au mieux les patients.

Lutter contre les déserts médicaux

Par la multiplication des structures de proximité

Pour la CFE-CGC, le système gagnerait en efficacité si l'on repensait les attributions des structures au regard de leur situation géogra-

phique et des besoins identifiés. Il est temps d'inverser le mouvement de mutualisation et de centralisation de l'offre de soin guidé par une logique de rendement, et de passer de « la culture du patient vers l'hôpital » à celle de « l'hôpital vers le patient ».

Le président de la République annonçait en 2018 un objectif de 500 à 600 hôpitaux de proximité à l'échéance de 2022. En juin 2019, l'arrêté fixant la liste de ces hôpitaux en dénombrait 241. Pour la CFE-CGC, il faut multiplier ces structures de proximité et en faciliter le fonctionnement. Leur périmètre d'activité doit être dédié à la prévention, au suivi des maladies chroniques et de longue durée, ainsi qu'à la médecine et la chirurgie ambulatoire au moyen d'un plateau technique performant. La maternité et le soin des personnes âgées doivent également relever de ces structures de proximité. Beaucoup de ces activités ne sont aujourd'hui possibles dans ces structures de proximité qu'à titre dérogatoire.

À l'inverse, des structures plus grandes, aux équipements techniques coûteux mutualisés, resteraient en charge des soins lourds et complexes, ou nécessitant des avis d'expertises de second niveau.



Par une stratégie axée sur l'ambulatoire

La CFE-CGC demande la concrétisation du fameux virage ambulatoire pour la chirurgie le permettant mais aussi pour le suivi des pathologies chroniques dont le traitement « hors les murs » donnerait des marges de manœuvres organisationnelles et financières. L'évolution des pratiques qui permet ces opérations courtes, sans hospitalisation, représente incontestablement une avancée pour le patient qui peut rentrer chez lui, sans faire l'économie du suivi de son état de santé pour autant.

Pour que les professionnels de santé s'engagent davantage dans ce nouveau mode d'exercice, nous prôtons le développement d'une médecine spécialisée en ambulatoire.

Par la téléconsultation dans les déserts médicaux

Dans les territoires les plus éloignés de l'offre de santé, et tout en maintenant les incitations à l'installation de structures de proximité et à l'exercice en ambulatoire, les outils numériques peuvent répondre en partie aux besoins de ses populations. L'État doit garantir à l'ensemble des déserts médicaux identifiés l'accès à la téléconsultation, en mettant notamment à la disposition de leurs habitants les outils numériques (ou une aide financière pour les acquérir), voire un lieu équipé d'outils connectés accessible pendant la durée du rendez-vous.

Rendre efficiente l'articulation entre l'assurance maladie obligatoire et l'assurance maladie complémentaire

Des constats sont préoccupants : trop fort reste à charge des assurés, manque d'équité et de lisibilité, risque grandissant d'insoutenable du système...

La CFE-CGC prône donc des adaptations nécessaires de notre système de santé à deux étages en vue d'apporter une meilleure réponse au besoin des assurés. Ainsi, l'assurance maladie obligatoire doit couvrir, de manière universelle, un socle de base couvrant des besoins communs à toute la population. Par ailleurs, il convient de définir les contours du « vrai » soin complémentaire : l'assurance maladie complémentaire ne doit pas uniquement pallier les carences de la Sécurité sociale. Les partenaires sociaux ont

à ce titre un rôle à jouer. La définition des garanties complémentaires dans le cadre des négociations de branches et d'entreprises permet d'étendre la couverture du socle de base vers les besoins identifiés dans ces branches et entreprises spécifiques.

Enfin, il est nécessaire de créer un organisme de régulation indépendant regroupant l'ensemble des acteurs afin de mieux les coordonner (y compris les Agences régionales de santé) et qui pourrait également veiller à ce que les domaines d'intervention respectifs restent cohérents et conformes dans le temps.

Pour la CFE-CGC, il convient de ne pas bouleverser le système au risque de le fragiliser davantage. Nous rejetons une solution alternative qui consisterait à créer une grande Sécurité sociale écartant les organismes complémentaires du système alors qu'ils ont démontré, depuis leur création, leur caractère indispensable : amélioration de la couverture des Français à moindre coût grâce au principe de mutualisation, services innovants à leurs assurés basés sur leurs besoins, et plus récemment un rôle d'amortisseur essentiel pendant la crise sanitaire, preuve de leur capacité d'adaptation.

Circonscrire les missions des services de prévention et de santé au travail à la santé... au travail

Le sujet d'une plus grande implication des services de prévention et de santé au travail (SPST) dans des missions de santé publique (campagnes de vaccination, incitations à la pratique sportive, campagnes de prévention sur le dentaire par exemple) s'invite régulièrement dans les débats.

La loi du 2 août 2021 « pour renforcer la prévention en santé au travail » a ajouté en ce sens une nouvelle mission aux SPST : ces derniers « participent à des actions de promotion de la santé sur le lieu de travail, dont des campagnes de vaccination et de dépistage, des actions de sensibilisation aux bénéfices de la pratique sportive ». Cette mission ne doit pourtant en aucun cas être la priorité à donner aux SPST. Un récent rapport de l'IGAS a en ce sens rappelé que les services remplissent de façon trop hétérogène la mission de santé au travail qui leur incombe. Cela dans un contexte de pénurie de médecins du travail régulièrement souligné, et malgré les réformes mises en œuvre pour y pallier.

Pour un système efficient qui continue de faire de la santé au travail des salariés un véritable enjeu, c'est donc bien vers leurs

missions de santé au travail qu'il faut recentrer les services de santé au travail.

Favoriser l'accessibilité numérique

Aujourd'hui, le numérique est présent partout dans notre vie privée et, de plus en plus, dans notre manière d'appréhender nos droits. Que ce soit dans l'accès à l'information, par la création de plateforme en ligne ou la dématérialisation des demandes d'aides ou de prestations, le numérique est aujourd'hui omniprésent dans notre façon d'appréhender notre système de protection sociale.

Ce phénomène est à double tranchant : il peut tout aussi bien être synonyme de progrès que de difficultés si la démarche ne prend pas en compte l'ensemble de la population à laquelle elle s'adresse. Bien utiliser le numérique, c'est avant tout le rendre intelligible et accessible à tous.

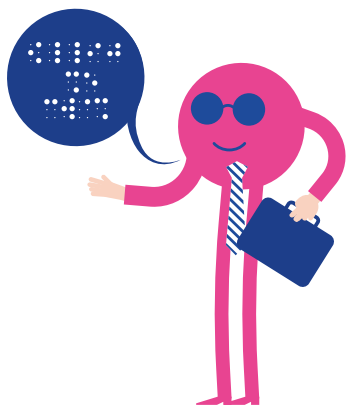
Rendre accessible le numérique aux personnes vulnérables

L'accessibilité numérique est un enjeu majeur des politiques d'accès à l'information et aux droits sociaux. Il doit faire l'objet d'une vraie politique globale et ciblée, assurant son effectivité même pour les populations les plus en difficulté, voire particulièrement envers elles. Parmi ces populations, on pense

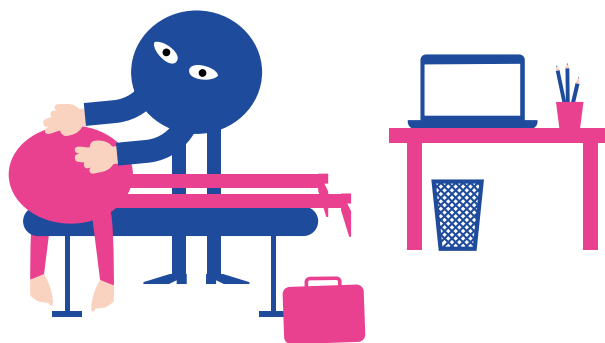
aux personnes âgées (dépendantes ou pas), aux personnes modestes, aux individus qui habitent sur des territoires de « fracture numérique » et aux personnes en situation de handicap (visuel, auditif, mental, cognitif) qui, bien souvent, sont dans l'incapacité d'utiliser les outils numériques.

La CFE-CGC milite pour que l'accessibilité numérique soit une réalité pour tous, quel que soit l'âge ou le handicap. En France, cette notion a été consacrée par la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, dite « loi handicap ». Celle-ci a fait de l'accessibilité numérique une obligation concernant les services publics, ce qui comprend en toute logique les services de la Sécurité sociale et des départements (aide sociale). Seulement, cette obligation est encore trop peu respectée et la sanction pour son non-respect reste trop faible pour être efficiente.

Le numérique peut permettre de progresser en termes d'accès et de continuité des droits mais à condition a minima, d'une part, de s'assurer que l'ensemble des services publics et organismes de Sécurité sociale mettent aux normes leurs services numériques (choix des couleurs, sous-titres pour les conte-



12 millions
de personnes handicapées en France



80 %
de handicaps invisibles

nus vidéos, lecture simple et conception du site adaptée à un maximum de handicap), et d'autre part de mener des campagnes d'information et de formation ciblées (pédagogie d'humain à humain).

La CFE-CGC a formulé un certain nombre de propositions contenues dans son guide pratique « Handicap et numérique²⁸ », propositions donnant des pistes concrètes pour rendre accessible le numérique aux personnes en situation de handicap. Par ailleurs et plus généralement, nous demandons que les plus modestes et les publics les plus éloignés du numérique puissent bénéficier, à prix réduit, d'une assistance. Cette assistance consisterait, à travers une mesure nationale et un financement public, à aider ces populations pour, par exemple, faire installer la fibre à moindre coût.

Recourir au numérique à bon escient dans la branche Famille

Le développement du numérique doit se traduire par une simplification des formalités administratives nécessaires à l'obtention des prestations familiales. Ce faisant, ces outils doivent permettre de traiter plus efficacement et plus rapidement les demandes des allocataires. La généralisation des outils numériques doit ainsi se faire dans le but de rapprocher le plus possible les prestations familiales de la situation et des besoins des allocataires.

Il convient néanmoins de faire attention à ne pas exclure totalement l'accueil physique au sein des CAF. Pour certains allocataires, l'accès à un lieu où ils peuvent expliquer leur situation et échanger avec des professionnels reste indispensable.

Utiliser le numérique au service de la santé

Le numérique doit être au service de la santé, et non l'inverse. Il doit notamment améliorer :

- l'accès des patients aux offres de santé (téléconsultation, doctolib) et à leurs données de santé pour une meilleure information (espace numérique en santé, compte Ameli...) ;

- la coordination des professionnels, au service des patients (espace numérique de santé) ;
- l'exploitation des données de santé pour in fine mieux appréhender la santé des Français (Plateforme des données de santé, aussi appelée Health Data Hub) ;
- les soins en développant les innovations en e-santé.

Toutefois, si dans le contexte de la crise sanitaire, la téléconsultation a permis la continuité des soins et si elle peut permettre plus globalement de répondre à des situations problématiques, elle ne saurait remplacer à terme la consultation en cabinet. Il faut donc travailler à l'identification des situations pour lesquelles la consultation à distance ne dégrade pas la qualité de l'expertise ou ne renvoie pas à « plus tard » ce qui aurait pu être constaté « tout de suite ».

La CFE-CGC aspire à une véritable stratégie de développement de la télémédecine, impliquant la prise en compte des besoins en termes de moyens et de formations, tout en identifiant les types de soins pour lesquels cet outil est, ou non, pertinent.

Impliquer les professionnels de santé dans la « révolution numérique en santé »

Face à l'arrivée de nouveaux outils (espaces numériques en santé, téléconsultations, dématérialisation des prescriptions médicales...) et compte tenu de leur réelle valeur ajoutée, l'enjeu est d'embarquer le plus grand nombre de professionnels possible dans ces nouvelles pratiques et de les inviter à délaisser leurs anciennes méthodes de travail.

Tout d'abord, il convient de privilégier les outils aux fonctionnalités les plus utiles et à l'utilisation simple et intuitive. Par ailleurs, afin de booster les innovations en e-santé, la CFE-CGC propose de valoriser financièrement, via la négociation conventionnelle, les expérimentations technologiques qui permettront de construire la médecine de demain. Enfin, le développement de réseaux de communication sécurisés entre les professionnels de santé du territoire, notamment dans les déserts médicaux, est essentiel pour faciliter leur partage de connaissances et d'informations.

28 Ce guide est disponible sur notre site : www.cfecgc.org (rubrique publications) <https://urlz.fr/gWgO>

Former les professionnels de santé

L'appropriation du numérique en santé par les professionnels de santé doit également passer par un effort de formation initiale et continue sur ces sujets. Pour la CFE-CGC, il s'agit d'impulser cette dynamique en intégrant la numérisation du système de santé dans les orientations nationales de formation des professionnels de santé via le dispositif de Développement professionnel continu (DPC). Ce dernier pourrait également comporter une obligation de formation au numérique en santé en complément des deux formations triennales déjà exigées par le dispositif.

Rendre obligatoire le tiers payant pour les prestations du panier de soin de base dit « 100 % santé »

La LFSS pour 2021 prévoyait une pratique du tiers payant intégral pour l'ensemble des équipements 100 % santé d'ici le 1^{er} janvier 2022. Celui-ci permet aux assurés de ne plus faire l'avance des frais, ce qui est déterminant pour les soins et les équipements coûteux qui font souvent l'objet de refus de soins pour raison financière.

Or le tiers payant intégral n'est pas encore systématiquement utilisé, même sur le panier 100 % santé. La CFE-CGC demande qu'il soit

désormais rendu obligatoire. Pour pallier certaines difficultés que pourraient rencontrer les professionnels de santé, la CFE-CGC est favorable à la mise à disposition par les organismes complémentaires de services numériques en vue de l'application du dispositif du tiers payant sur ces prestations en matière d'optique, d'audiologie et de soins dentaires.

Rendre obligatoire le dossier médical partagé (DMP)

Les patients ont aussi un rôle à jouer dans le déploiement des outils numériques. Le DMP a bien été généralisé en 2019 comme prévu par « Ma santé 2022 » mais reste peu utilisé par les individus. Son utilité est donc amoindrie car soumise à une démarche individuelle et l'on ne peut donc pas en retirer les bénéfices attendus en termes de réduction des coûts imputables à la sur-prescription et à la redondance des actes.

Pour la CFE-CGC, il faut rendre obligatoire l'utilisation du DMP, garant de l'interopérabilité des données de santé des patients. En ce qu'il permet de renforcer la coordination des professionnels de santé et d'avoir une visibilité sur la répétition d'actes, l'ensemble des patients devraient être contraints d'utiliser cet outil sauf à faire l'objet d'une moindre prise en charge de leurs soins.



UNE PROTECTION SOCIALE VIABLE À LONG TERME

Une protection sociale soutenable

Défendre les principes fondateurs du financement de la protection sociale

La CFE-CGC tient à rappeler les grands principes fondateurs de la protection sociale qui concourent à son financement, principes auxquels elle adhère et qu'elle défend ardemment dans toutes ses expressions :

- Le principe de solidarité nationale consacrée par la Sécurité sociale, et qui s'exerce selon la formule « chacun contribue selon ses moyens et reçoit selon ses besoins », doit être réaffirmé.
- Les risques dont la couverture est universelle doivent être financés par une assiette large reposant sur l'impôt. Il s'agit aujourd'hui des risques famille, dépendance, handicap ainsi que des minima sociaux et des prestations de santé en nature.
- Les risques en lien avec l'activité professionnelle et dont la couverture vise notamment à pallier l'absence de rémunération, et donc à apporter un revenu de remplacement ou un revenu différé, doivent être financés de manière contributive dans le cadre de l'activité professionnelle par les cotisations sociales conformément à une logique assurantielle. C'est le cas des prestations de santé en espèce (indemnités journalières) et du financement des retraites.
- Le financement de notre système de protection sociale par les cotisations sociales est un gage de sa pérennité. Les cotisations salariales, mais surtout employeurs - de plus en plus menacées par des exonérations dont la justification est discutable - doivent être confortées. L'implication de tous les acteurs économiques est seule garante de l'adhésion de tous au système de protection sociale dans son ensemble.

Au-delà de ces principes structurants, deux remarques :

- Dans le cas du financement d'un risque dont la couverture est universelle, il y a pour préserver la solidarité nationale, malgré tout, la nécessité de contribuer. En ce qui concerne la famille, conserver une part de financement assis sur les cotisations fait sens si l'on considère que les entreprises doivent participer à la conciliation des temps de vie de leurs salariés.
- De même, des dispositifs de solidarités financés par la collectivité peuvent compléter des prestations attribuées en contrepartie de cotisations. Pour la CFE-CGC, le Fonds de solidarité vieillesse (FSV), dans la mesure où il garantit des droits supplémentaires aux assurés le nécessitant, devrait être financé par la collectivité, le risque à couvrir étant d'ordre collectif.

Rééquilibrer les ressources

Maintenir le principe de compensation des allègements de cotisations sociales

Les politiques d'amélioration de la compétitivité française se concentrent de manière récurrente sur la compétitivité prix et plus particulièrement sur la baisse du coût du travail. Ces politiques se traduisent notamment par une exonération de cotisations patronales qui cible majoritairement les bas salaires.

Nous pouvons comprendre la mise en place d'une exonération temporaire qui permet de soutenir l'activité en cas de circonstances exceptionnelles comme celles que nous avons vécues lors de la crise sanitaire. La CFE-CGC n'est en revanche pas favorable aux dispositifs permanents d'allègement de cotisations

Respecter le pilotage paritaire des systèmes

- La CFE-CGC considère que le régime d'assurance chômage doit rester un organisme paritaire avec une gestion financière contracyclique permettant d'absorber les chocs économiques et d'assumer son rôle d'amortisseur social. Elle n'est donc pas favorable à son intégration dans le périmètre des LFSS : faire voter des prévisions de recettes et des objectifs de dépenses par le Parlement induit une vision de l'assurance chômage purement budgétaire, déconnectée du terrain et dont on a vu les conséquences pour les services de santé.
- La CFE-CGC n'est pas non plus favorable à un encadrement des évolutions financières des régimes de retraite complémentaire dans les lois de programmation des finances publiques ou dans de futures lois de financement de la protection sociale. En particulier, présenter les perspectives financières (recettes, dépenses et solde) dans l'annexe B qui est, rappelons-le, voté par les parlementaires peut, si un amendement est adopté, obliger les partenaires sociaux à prendre des mesures. Ce n'est ni plus ni moins qu'une ingérence dans le pilotage paritaire des systèmes.
- En ce qui concerne l'élaboration des LFSS, la CFE-CGC souhaite être davantage associée en amont aux échanges qui concourent à sa construction mais également être réellement consultée lors de son examen par le Parlement.

sociales : les effets sur l'emploi sont incertains, le ciblage sur les bas salaires n'encourage pas la montée en gamme des produits français et freine la progression salariale, créant ainsi des « trappes à bas salaires ». Il en résulte un manque de ressources pour la protection sociale et les efforts pour en maintenir la pérennité sont supportés par les classes moyennes, ce qui est inacceptable !

Nous refusons que les dépenses de tous reposent sur une catégorie restreinte de la population. La poursuite d'une telle politique conduirait les populations qui contribuent toujours plus à se détourner du système. La CFE-CGC demande qu'à tout le moins, lorsqu'elles existent, ces exonérations soient intégralement compensées par des recettes pérennes afin de garantir l'équilibre financier de la Sécurité sociale, des retraites complémentaires, et permettre d'adopter une vision de long terme.

Élargir le socle de financement

En contrepartie, nous proposons un élargissement du financement en faisant contribuer notamment les importations via une cotisation sociale sur la consommation (CSC). Idée de longue date de la CFE-CGC, ce dispositif consiste à supprimer partiellement les cotisations sociales employeurs et à les remplacer par une nouvelle cotisation assise sur la consommation - la CSC - à laquelle les produits importés sont donc soumis.

Les recettes que procurerait la création de cette CSC seraient fléchées vers le financement de prestations sociales relevant de la solidarité (la branche famille, les éléments de solidarité de la retraite et une partie de la branche maladie). Cette mesure permettrait de redéfinir l'assiette des ressources et donnerait une meilleure lisibilité sur les différents contributeurs et les masses associées.

Déterminer les dépenses en fonction des besoins

La visibilité sur les recettes de la Sécurité sociale est relativement faible car elles dépendent largement de la conjoncture. Côté dépenses, la protection sociale vise à offrir des droits individuels à prestations dont on ne peut fondamentalement pas connaître a priori le montant exact. Si le montant de certaines prestations est assez précisément anticipable (c'est le cas des retraites dont l'enveloppe dépend largement de la démographie), c'est moins évident pour d'autres, en particulier pour les dépenses de santé. C'est pourquoi, la CFE-CGC n'est pas favorable à la budgétisation des dépenses car le risque serait grand que le volet social devienne la valeur d'ajustement. L'exemple de la branche famille est à cet égard éclairant. Les économies ardemment recherchées au fil du temps ont réduit le champ de la politique familiale en excluant de plus en plus les classes moyennes de son bénéfice.

Piloter le système de manière pluriannuelle

La CFE-CGC estime par conséquent, si l'on part effectivement des besoins, que la recherche de l'équilibre à court terme n'a aucun sens et qu'il est plus pertinent de piloter la Sécurité sociale de manière pluriannuelle. Pour preuve, la politique de gestion à court terme menée depuis des années, tout particulièrement dans les hôpitaux, a montré combien la suppression de moyens matériels (manque de lits, pénurie de masques) et financiers pouvait s'avérer dramatique en cas de situation de crise !

Nous sommes donc opposés à la mise en place d'une règle d'or qui conduit à appliquer juridiquement une règle comptable qui n'a aucun sens économiquement et socialement, et qui prive l'État d'une partie de sa capacité à agir en cas de récession économique. Rappelons à cet égard que les prestations sociales ont un rôle d'amortisseur social et un effet contracyclique en cas de crise.

En tant qu'organisation syndicale responsable, la CFE-CGC considère que les politiques conduites doivent viser l'équilibre de long terme des comptes de la Sécurité sociale et plus largement de la protection sociale. Encore faut-il pour y parvenir que l'État ne se défasse pas de ses responsabilités et prenne

à sa charge les risques exceptionnels qui ne relèvent pas du champ de la Sécurité sociale. C'est le cas, à titre d'exemple, du risque de pandémie.

Lutter contre la fraude pour renforcer la cohésion sociale

Un rapport de la Cour des comptes de septembre 2020 mettait en lumière le chiffre d'un milliard de fraudes détectées aux organismes sociaux en 2019. Rappelons que les montants de la fraude détectée sont marginaux au regard des montants globaux pris en charge par notre système de protection sociale. Si on prend l'exemple de l'Assurance maladie, celle-ci pèse environ 200 milliards d'euros dans les dépenses publiques, tandis que l'estimation des fraudes détectées (stoppées et sanctionnées) s'élève en 2019 à 286,7 millions d'euros et, au total depuis 2005, à 2,8 milliards d'euros.

Les entreprises sont en partie responsables de cette fraude : en 2018, sur les 1,2 milliards d'euros de fraude sociale détectée par la direction de la Sécurité sociale, 641 millions d'euros relevaient de la fraude aux cotisations liée au travail illégal (rapport de l'Assemblée nationale relatif à la lutte contre les fraudes aux prestations sociales ; septembre 2020).

La fraude à certaines prestations existe néanmoins de la part de certains actifs et peut affaiblir la confiance des assurés en un système insuffisamment contrôlé, aux recettes injustement redistribuées, qui représentent autant de manque à gagner pour les assurés.

Lutter contre la fraude constitue ainsi un outil en faveur d'un renforcement de la cohésion sociale. Il en va de l'acceptabilité des contributions des actifs dans leur système de protection sociale. En ce sens, la connaissance des pertes potentielles et l'identification des sources de perte les plus préoccupantes permettrait de déployer plus efficacement les actions de contrôle auprès des assurés, professionnels de santé et entreprises.

Toutefois, la lutte contre la fraude n'est pas à elle seule garante de l'efficacité de la dépense. Intervenir pour optimiser le système lui-même reste primordial car cela a un effet direct sur la maîtrise des dépenses et bénéfique pour les assurés. En particulier dans la branche maladie, cela passe par l'accompagnement des assurés, l'ajustement des durées d'arrêts, la prévention, ou encore la prévention de la désinsertion professionnelle.

Opérer une déclinaison efficiente sur les différents risques

Relancer notre politique familiale en réaffirmant son universalité

La baisse de la natalité dans notre pays apparaît préoccupante : l'indice de fécondité se tasse et le nombre de naissances baisse année après année. Nous nous éloignons de plus en plus du seuil de renouvellement des générations qui est autour de 2,1. Si l'on prend la mesure de la singularité de notre modèle social, ce constat ne peut qu'inquiéter. Fondé sur la redistribution et la solidarité entre les générations, celui-ci dépend étroitement de la structure équilibrée de notre population. C'est grâce à ce mécanisme que l'État peut garantir des services publics essentiels en matière de retraite, d'assurance chômage, d'éducation nationale, de santé, etc.

Il est un fait essentiel qu'il convient de rappeler : la générosité et la durabilité des prestations et des services publics est directement fonction du nombre des cotisants et des contributeurs imposables. En assurant ainsi l'effectivité de la solidarité, la démographie est l'élément essentiel de notre politique publique. En la matière, la dynamique démographique française a notamment trouvé sa source dans une politique active de soutien familial se fondant sur différents instruments :

- la politique fiscale avec le quotient familial ;
- des aides directes comme celles versées lors des rentrées scolaires ;
- des dispositifs de congés lors de la naissance des enfants et pour les élever ;
- une prise en charge de la petite enfance, en particulier par une scolarisation précoce à l'école maternelle permettant aux

jeunes parents de concilier plus aisément vie familiale et vie professionnelle.

Or, cette politique familiale a connu des inflexions fortes ces dernières années. On constate en effet une volonté de recentrer les aides vers les familles à faibles revenus et de réaffirmer la place de ces aides au sein des politiques sociales de redistribution. Les classes moyennes qui ont subi la baisse du plafond du quotient familial, les modifications des règles d'attributions des allocations et les changements des droits d'éligibilité, en ont particulièrement souffert.

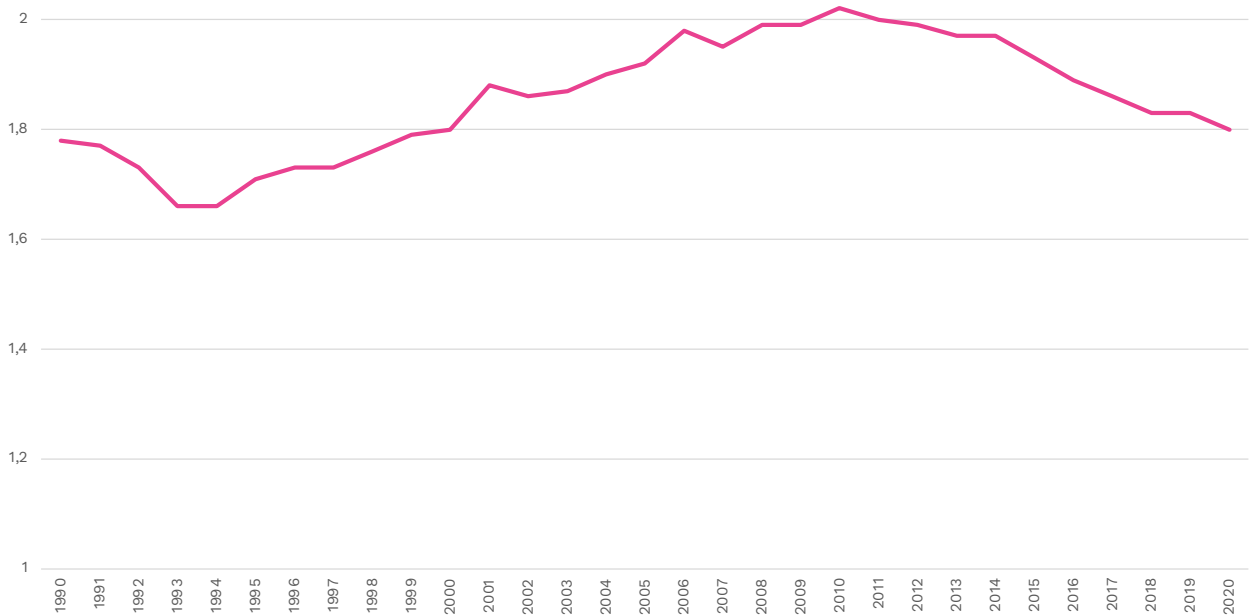
Bien évidemment, l'évolution de la politique familiale n'est pas la seule responsable de cette baisse de la natalité. Les pratiques sociales changent et il faut également les prendre en compte : généralisation des études supérieures, entrée sur le marché du travail plus tardive, souhait de mener une vie à deux qui devient de plus en plus courant, etc.

Mais ces défis devraient précisément nous conduire à redéfinir les contours d'une politique familiale beaucoup plus ambitieuse ! Pour la CFE-CGC, cela nécessite de revenir entre autres à un modèle plus universaliste qui bénéficie à toutes les familles et qui cesse de moduler les prestations familiales en fonction des revenus !

La CFE-CGC rappelle que la logique comptable ne doit pas être l'objectif principal et exclusif de la Sécurité sociale et de la politique familiale en particulier. Car en prévoyant à l'horizon 2025 un excédent atteignant 5,4 milliards d'euros, c'est à se demander si la branche famille ne devient pas de plus en plus la source de financement de la Sécurité sociale dans son ensemble.

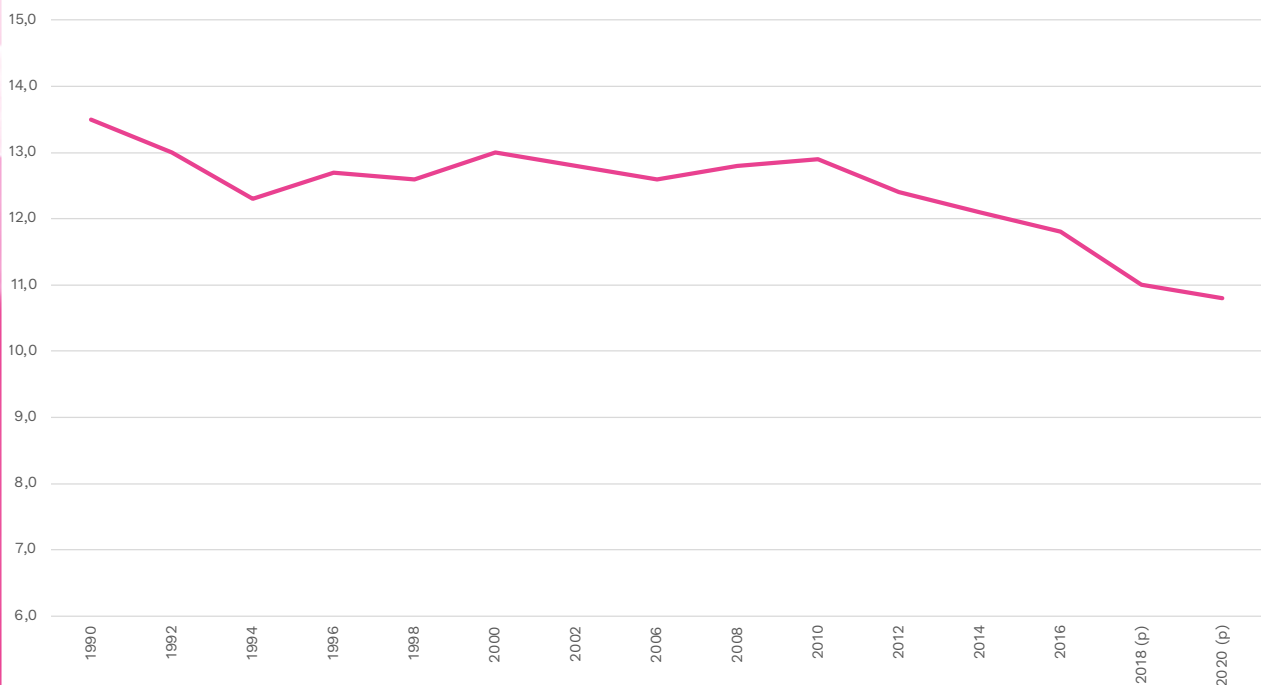


Taux de fécondité (nombre moyen d'enfants par femme)



Source : Données INED

Taux de natalité en France métropolitaine (pour 1 000 habitants)



(p) résultats provisoires à fin 2018

(p) résultats provisoires à fin 2020

Source : Données OCDE

En France métropolitaine, l'indice de fécondité se tasse et le nombre de naissances baisse année après année, s'éloignant de plus en plus du seuil de renouvellement des générations qui est un taux de fécondité de 2,1. De quoi nourrir des inquiétudes pour notre modèle social fondé sur la redistribution et la solidarité entre les générations.

Propositions en faveur de la politique familiale

- **Relever le quotient familial**

Fortement abaissé lors du précédent quinquennat, ce dispositif instauré pour encourager la natalité doit être relevé à 2 000 euros par demi-part fiscale. Le quotient familial vise à établir équité et neutralité de l'impôt vis-à-vis de la situation familiale du ménage. Cela en fait l'un des dispositifs de la redistribution horizontale (pour un même niveau de revenu), c'est-à-dire des ménages sans enfant vers ceux assumant la charge d'enfants.

- **Supprimer la modulation des allocations familiales**

Pour la CFE-CGC, la politique familiale doit répondre à son objectif de redistribution horizontale. Aussi, toutes les familles - classes moyennes et personnel d'encadrement compris - doivent pouvoir bénéficier de l'ensemble des prestations familiales, sans condition de ressources. Aussi, la CFE-CGC considère nécessaire de remettre en place des allocations familiales d'un montant identique pour toutes les familles ; ce d'autant plus que les allocations familiales étaient les rares prestations de la politique familiale à répondre à l'objectif d'équité horizontale.

Apporter une solution durable au problème de financement de la perte d'autonomie

Un socle de financement assuré par l'État

Pour la CFE-CGC, la couverture perte d'autonomie doit être obligatoire, universelle et largement mutualisée. Ce socle de financement de la perte d'autonomie doit reposer le plus largement possible sur la solidarité nationale. À cet effet, la CFE-CGC préconise la mise en place d'une assurance obligatoire de base pour faire face à ce risque, qui donnerait droit à l'Allocation personnalisée d'autonomie (APA) qui existe aujourd'hui, mais à condition d'en revisiter les contours. En particulier, elle ne doit pas être accordée en fonction des ressources comme c'est le cas actuellement, car cela va à l'encontre d'une prestation largement mutualisée telle que nous la défendons.

Dans le même esprit, l'APA est en partie financée par une fraction du produit de la

CASA, ressource qui provient d'une taxe sur les pensions des retraités qui payent la CSG à savoir essentiellement les classes moyennes. Il s'ensuit que les populations qui contribuent le plus au financement de l'APA sont celles qui en bénéficient le moins, ce qui pose un problème d'acceptabilité du prélèvement.

Au regard de ces arguments, le recours sur succession, le prêt hypothécaire ou le prêt hypothécaire viager qui font porter le financement de la perte d'autonomie sur la responsabilité individuelle sont pour nous irrecevables. Pour qu'un financement complet et efficace soit défini, il faut que l'État prenne ses responsabilités. Au-delà des financements qui existent déjà et des balbutiements de mesures contenus dans les derniers PLFSS, il doit définir un périmètre clair de la dépense publique (et des recettes qui y seront affectées) afin de déterminer de la manière la plus efficace possible de nouvelles dépenses privées, qui viennent compléter la couverture du risque.

Une couverture complémentaire financée par la mutualisation

La mise en place de la cinquième branche visant à couvrir la perte d'autonomie sans dégageant de financements complémentaires n'est pas à la hauteur de l'enjeu identifié par la CFE-CGC. Des couvertures complémentaires dépendance, au-delà du socle de base, semblent plus que jamais indispensables. Celles-ci pourraient être proposées par les institutions de prévoyance, mutuelles ou certains assureurs privés, et auraient vocation à protéger toute la population sans exiger de conditions d'âge, d'état de santé ni instaurer un délai de carence.

C'est par la mutualisation entre tous les profils, et tous les risques, que le coût de cette couverture pourra être réduit pour tous. Le risque se réalisera le cas échéant bien après le départ du salarié de l'entreprise. Or, si le salarié conserve des liens avec sa caisse de retraite, c'est rarement le cas avec son ancien employeur. C'est pourquoi la portabilité des garanties devra être adaptée en conséquence pour ne pas priver les retraités du bénéfice de cette couverture.

Repenser le mode de financement du système de santé

La crise sanitaire a fortement dégradé la situation financière de la Sécurité sociale, retardant le retour à l'équilibre en perspective. Il convient donc dans un premier temps d'apporter la plus grande vigilance en termes de maîtrise des dépenses de santé, sans pour autant que cela ne se traduise par un effondrement de la qualité des services et des soins apportés aux assurés.

Dans un deuxième temps, il conviendrait de repenser le mode de financement du système de santé car en le fondant majoritairement sur les revenus du travail (sur les cotisations sociales mais également de plus en plus sur la CSG qui repose à 70 % sur les revenus du travail), on ne garantit pas un financement stable : on le soumet aux aléas du marché du travail et donc aux crises économiques.

Il serait ainsi opportun de privilégier un financement basé sur une assiette garante de la stabilité du financement et donc de la soutenabilité financière du système.

Financer la retraite dans une perspective globale de long terme

L'âge de départ à la retraite : un levier financier à rejeter

Une vision alarmiste et court-termiste pousse à considérer le besoin de mesures de rééquilibrage du régime. La hausse de l'espérance de vie est souvent pointée avec pour corollaire le recul de l'âge légal de départ à la retraite comme nécessité.

Impossible pour la CFE-CGC de choisir ce levier si l'on adopte une vision d'ensemble et de long terme. D'abord car ce choix serait fondé sur un paramètre biaisé : la hausse de l'espérance de vie ne signifie pas pour autant que la population bénéficie d'une meilleure santé, au contraire. De plus, celle-ci tend à se stabiliser. Ensuite car ce choix néglige l'ensemble des répercussions néfastes, comme les études produites dans le cadre du Conseil d'orientation des retraites (COR) le démontrent :

- La mesure produirait une hausse immédiate des ressources sur le court terme, mais pendant une durée limitée parce qu'une hausse de la durée de cotisation sur le long terme entraîne une augmentation des droits et donc une hausse des dépenses de retraite futures.
- La mesure entraînerait automatiquement une hausse des dépenses sur les autres prestations de protection sociale (invalidité, inaptitude, ATMP, maladie, RSA...) de l'ordre de 25 % de dépenses supplémentaires !
- Considérant que les seniors sont fréquemment sortis de l'entreprise bien avant l'âge légal de départ en retraite, un recul de l'âge se traduirait par une hausse du taux de chômage avec comme conséquence un transfert de charges financières du système de retraite vers l'assurance chômage. Ce constat est d'autant plus navrant que dans tous les modèles étudiés pour mesurer les conséquences d'un report, ceux qui étaient au chômage le restent et le nombre d'allocataires âgés est doublé. Résultat, ce sont les salariés qui sont déjà en activité qui travaillent plus longtemps, et les chômeurs qui le restent plus longtemps.

Dans un régime par répartition, c'est le versement des cotisations qui permet le paiement des pensions. Plus le nombre de salariés cotisant est important, plus l'équilibre du système est, toutes choses égales par ailleurs, aisé à atteindre. C'est pourquoi la CFE-CGC considère que la priorité pour répondre au besoin de financement du régime de retraite est de se concentrer sur l'emploi, notamment celui des seniors.

Face à cette mesure de recul de l'âge légal qui répond à une logique délétère, la CFE-CGC y oppose une intervention concrète via l'emploi, au plus proche de la réalité des salariés et ayant un impact positif sur l'équilibre de nos régimes de retraite. La CFE-CGC milite pour que des mesures soient prises afin d'améliorer l'employabilité des seniors, et de favoriser le retour à l'emploi de ceux qui en sont privés.

Gérer le système de retraite à long terme

La gestion d'un risque social, et particulièrement celui de la vieillesse, s'appréhende nécessairement sur un temps long. Dans son rapport de juin 2021, le COR a été formel : les évolutions de la part des dépenses de

retraite dans le PIB resteraient sur une trajectoire maîtrisée à l'horizon 2070. Dès la prochaine décennie, le poids des retraites dans le PIB baisse naturellement, l'évolution démographique se traduisant par une baisse du nombre des « papy boomer » à cet horizon.

Notre système de retraite repose sur une solidarité intergénérationnelle dont le socle de financement est constitué des cotisations tirées en grande partie du travail. C'est donc à cette échelle générationnelle qu'il doit être pensé et toujours être envisagé globalement et non comme un système fonctionnant en circuit fermé.

En effet, les problématiques concernant la retraite sont en lien avec d'autres, notamment le salaire, l'emploi des seniors, la gestion des autres branches de la Sécurité sociale...

C'est dans cette perspective globale de long terme que les futures politiques publiques doivent être déterminées et mises en œuvre. La CFE-CGC n'acceptera jamais que la retraite soit prise en otage comme un « objet politique » symbole d'un prétendu esprit réformiste ou matérialisant le mirage d'un potentiel d'économies au service du redressement des comptes publics.



Vivre longtemps, oui, mais en bonne santé

Selon la DRESS, « les Français vivent de plus en plus longtemps, mais le gain de ces années à vivre n'est pas toujours associé à des années de vie en bonne santé. Un indicateur d'espérance de vie sans incapacité ou en bonne santé permet de mieux apprécier le bénéfice de ces années de vie supplémentaires. ».

L'étude précise qu'en 2018, l'espérance de vie en bonne santé à la naissance s'élève à 64,5 ans pour les femmes et à 63,4 ans pour les hommes. Or l'indicateur est stable et il n'a pas évolué de façon significative ces dix dernières années.

**14,6 %
du PIB**

correspond à la part de
dépenses de retraite en 2021

**11,30 %
et 13 % du PIB**

devrait représenter cette part entre 2030
et 2070 selon les scénarios envisagés

Rebâtir un tissu industriel médical

Reconquérir une souveraineté dans l'industrie de santé

La crise du Covid-19 a mis en évidence que certaines délocalisations ont non seulement contribué à des pertes d'emplois et de savoir-faire, mais également à une perte de souveraineté sur des produits stratégiques. Entre 2010 et 2018, selon l'INSEE, dans l'industrie pharmaceutique, les emplois en ETP ont diminué de 7,3 %. Pourtant, sur la même période, la part que représente l'industrie pharmaceutique dans les dépenses des ménages a connu une hausse de 5,2 %. Cette part rapportée à la valeur ajoutée a connu une chute considérable (-40,7 % entre 2010 et 2018). En cause : l'importance des importations dans le contenu de ces dépenses (87,3 % en 2018).

Les biens médicaux et pharmaceutiques doivent être considérés comme des biens stratégiques, et ce au niveau européen. La réindustrialisation et les relocalisations d'activité en Europe et en France nous permettraient d'assurer collectivement notre résilience face aux crises. Il est urgent de rebâtir un tissu industriel français de la production pharmaceutique et du matériel médical, à commencer par les plus essentiels d'entre eux.

Promouvoir la recherche au niveau national

Depuis des années, les dépenses de l'État en recherche, tous secteurs confondus, stagnent voire diminuent. La France, qui y consacre aujourd'hui 2,2 % de son PIB, dont 18 % pour la santé, peine à atteindre l'objectif des 3 % fixés par la stratégie de Lisbonne pour 2010. Cette insuffisance de moyens se répercute sur l'attractivité du secteur. En parallèle, la recherche appliquée se fragilise car les grands groupes pharmaceutiques tendent à exter-

naliser leur R&D en suivant une stratégie de développement qui repose sur une logique de rentabilité à court terme. Plutôt que de développer leur activité de recherche en interne, les grands groupes pharmaceutiques misent davantage sur le rachat de start-up, dont ils reprennent les brevets et les développent.

Ce manque cruel de moyens dont dispose la recherche en santé appelle à une revalorisation de l'enveloppe budgétaire allouée à la recherche. Les finances publiques doivent soutenir pleinement la recherche fondamentale, essentielle à l'innovation. D'autant plus que la recherche publique tient un rôle essentiel dans la création de start-ups, les entreprises de la Healthtech en France en étant essentiellement issues (France Biotech, 2020).

Il est également nécessaire que l'État investisse davantage dans les biotechs qui ont besoin de financements stables pour mener à bien leurs recherches et pouvoir se développer en dehors de la stratégie des grands groupes.

Promouvoir la recherche au niveau européen

Les européens doivent veiller à agir de concert, à la fois pour se venir mutuellement en aide et pour être en position de force sur la scène internationale. Il apparaît que la charge administrative pour accéder aux financements européens est bien trop importante et représente un frein dans l'accès aux financements. Les consortia de recherche doivent pouvoir bénéficier plus rapidement et par le biais d'une procédure simplifiée à ces co-financements, a fortiori en contexte de crise sanitaire. Une simplification des mécanismes, notamment concernant la phase de montage des dossiers, doit être développée.

Plus généralement, il paraît nécessaire de renforcer les financements publics alloués à la recherche médicale à l'échelle européenne. Cela semble incontournable pour renforcer l'indépendance européenne en matière de santé, et plus particulièrement en matière de vaccins.

Renforcer les liens entre académiques et industries pharmaceutiques

La recherche est aujourd'hui reléguée au second plan par les laboratoires qui concentrent leur activité sur la production du produit et laissent

en grande majorité aux starts up de la biotech le soin de conduire les travaux de recherches. En comparaison avec ses voisins européens, la France se situe au 32^e rang du classement Collaboration Université-Industrie en R&D de la Banque mondiale en 2016, très loin du classement de la Suisse, des États-Unis, du Royaume-Uni et de l'Allemagne, occupant respectivement les 1^{ère}, 4^e, 6^e, et 8^e positions.

Dans ce contexte, il paraît aujourd'hui primordial de renforcer les liens et d'encourager les échanges entre la recherche fondamentale conduite par les académiques et la recherche appliquée qui se fait au sein des entreprises.

Faire une place aux partenaires sociaux dans la gouvernance du système

La place des partenaires sociaux dans la gestion des organismes de protection sociale de base - la Sécurité sociale - est à distinguer de celle qu'ils occupent dans la gestion des organismes strictement paritaires - caisses de retraite complémentaire et institutions de prévoyance - dans la mesure où la gouvernance des caisses de Sécurité sociale intègre l'État. Ce dernier étant décisionnaire, le pouvoir des partenaires sociaux est réduit à une capacité d'influence, qui n'est pas pour autant négligeable.

Dans les organismes strictement paritaires, les partenaires sociaux ont un véritable pouvoir décisionnaire. Ils gèrent des droits et leur adaptation rapide aux évolutions de l'environnement économique et social. La CFE-CGC considère que l'exécutif ne doit pas imposer ses décisions et doit laisser leur place aux partenaires sociaux via un paritarisme véritablement effectif. En effet, seul le dialogue

social est en mesure de susciter l'adhésion de tous à notre système de protection sociale.

Laisser toute sa place aux partenaires sociaux dans la gouvernance de la branche autonomie

En termes de gouvernance, la représentation actuelle de la branche autonomie est très éloignée de celle des autres branches de la Sécurité sociale, laissant notamment une place importante aux associations au détriment des partenaires sociaux. Or, le financement assis en partie sur les revenus du travail (cotisation et journée de solidarité) et les valeurs mobilisées, à savoir la solidarité, la transparence, le collectif, plaident en faveur d'un pilotage du système confié aux partenaires sociaux.



La CFE-CGC revendique donc que les partenaires sociaux aient toute latitude pour gérer cette branche et que chaque organisation soit représentée au conseil d'administration par 2 titulaires et 2 suppléants désignés en respectant la parité hommes/femmes. De plus, la taille du conseil gagnerait à être réduite pour faciliter le pilotage (aujourd'hui 52 membres) mais il est indispensable que les représentants des contributeurs au financement soient présents.

Restaurer la place des partenaires sociaux dans la branche maladie et la préserver dans l'AMC

Les partenaires sociaux ont d'abord été évincés de la gestion de la caisse de Sécurité sociale de la branche Maladie. Autrefois administrateurs, ils sont devenus conseillers et nous ne pouvons nous résoudre à cette place laissée aux partenaires sociaux, quand leur maîtrise des enjeux pour les actifs qu'ils représentent mériterait un rôle d'une toute autre envergure.

Le paritarisme semble plus que jamais en danger dans la gestion de la couverture santé des Français depuis la publication du rapport du Haut conseil pour l'avenir de l'Assurance maladie en janvier. Pour remédier aux dysfonctionnements en termes d'articulation entre l'Assurance maladie obligatoire et l'Assurance maladie complémentaire, 3 des 4 scénarios de réforme mis en avant consistent à revoir l'architecture en amoindrissant le pouvoir des partenaires sociaux.

Si elle partage certains constats sur les lacunes du système actuel, la CFE-CGC ne peut que déplorer que l'étatisation accrue ou totale soit la réponse à tous les maux. Guidée par le besoin des assurés, elle reste consciente des améliorations à apporter à notre système de santé et entend prendre

part à ce chantier en défendant notre modèle de protection sociale. Il est fondamental de sauvegarder les organismes complémentaires au sein desquels les représentants des salariés ont à cœur de négocier les couvertures collant le plus aux besoins des assurés à un coût rendu raisonnable grâce aux économies d'échelles de la mutualisation.

Conforter la place des partenaires sociaux dans la retraite complémentaire

Depuis sa création, la gouvernance paritaire de la retraite complémentaire peut légitimement s'honorer d'un pilotage responsable et efficient par les partenaires sociaux. La gestion à but non lucratif leur permet de mettre en œuvre la mission d'intérêt général qui leur incombe.

Pour autant, le recouvrement des cotisations a été confié à l'Acoss quand l'expertise du recouvrement de cotisations individuelles était dans les mains du régime Agirc-Arrco, nécessitant plusieurs reports pour ajuster techniquement ce transfert. Et pour cause, les professionnels de l'Agirc-Arrco disposent d'un savoir-faire pointu en matière de sécurisation du lien cotisations-droits, des compétences qui ne sauraient être acquises avant de nombreuses années.

Historiquement gérés par les partenaires sociaux, et ce de façon responsable sans recourir à l'emprunt, la CFE-CGC tient à rappeler que leurs réserves sont indéniablement la propriété des actifs et des retraités qui cotisent ou ont cotisé auprès desdits régimes.

La CFE-CGC défend donc le modèle de gouvernance des régimes de retraite complémentaire, parfaite illustration des vertus du paritarisme de gestion et de négociation.







RESTAURER LA CONFIANCE DANS LE PARITARISME

**Conforter notre modèle de répartition
des responsabilités, adapter
les ressources et le pilotage du
système paritaire et améliorer les
pratiques de négociations**

Édito

Renouer avec un paritarisme qui a fait ses preuves

Dans cette partie, nous déclinons notre vision du système à mettre en place - ou à améliorer- pour que les promesses faites par la protection sociale soient garanties par un dispositif équilibré. Un dispositif dont les responsabilités et les champs se partagent harmonieusement entre un premier étage orchestré et financé par l'État, et un étage complémentaire mis en place et géré par les partenaires sociaux.

Cette partie propose également une vision du dispositif censé servir la cause de l'emploi et de la formation professionnelle, dans un cadre abrité des deux maux qui gangrènent tout projet d'ampleur et de long terme : les impératifs politiques liés à des échéances électorales et les exigences court-termistes de rentabilité financière.

Dans son fondement, notre vision ne propose pas de schéma profondément nouveau. Au contraire, elle propose de revenir à ce qui, jusqu'à aujourd'hui, a fait ses preuves.

En effet, ayant tenté d'imaginer des constructions nouvelles, alambiquées et audacieuses, nous arrivons à la conclusion que rien dans l'histoire moderne de l'édifice social n'a fonctionné aussi bien que les régimes de retraites complémentaires ou l'assurance chômage, du moins jusqu'à ce que l'État tente d'en instrumentaliser les dispositifs à son profit.

Nous avons donc choisi avec force de réaffirmer notre attachement à ce mode de répartition des responsabilités qui rassemble à la fois l'idée de participation des travailleurs, l'équilibre entre public et privé régulé, la vertu de la négociation et du consensus, la gestion partagée et la pérennité sur des sujets qui exigent prudence, anticipation et vision de long terme.

Nous nous attacherons donc à pointer les évolutions actuelles et dangereuses de notre système, qui nous incitent à tracer une proposition de renforcement du paritarisme dont nous démontrerons les vertus avant d'avancer des évolutions dans son fonctionnement et ses champs de compétence.



CONSTAT : UNE PROPOSITION DE RÉNOVATION DU PARITARISME NÉE D'UN RISQUE RÉEL

De l'opportunisme à l'application d'une vision néolibérale de la protection sociale et des outils de régulation de l'emploi

La pierre fondatrice du paritarisme est posée dans la foulée de la création de la Sécurité sociale en 1946. Les cadres, représentés par la CGC (ancêtre de la CFE-CGC), inquiets de constater que le régime ne leur garantissait pas un revenu de remplacement suffisant à maintenir leur niveau de vie à la retraite, décident de négocier avec les employeurs et de créer l'Agirc, premier régime de retraite complémentaire venant s'ajouter au régime de Sécurité sociale, lui-même devenant le régime de base. Progressivement et sous des formes hétérogènes, se construit ainsi tout l'édifice complémentaire de la protection sociale, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Aujourd'hui, ce système est en crise. Il est décrié, attaqué de tous les côtés. Les différentes réformes qui se sont succédées ces dernières années l'ont ébranlé (réformes de l'assurance chômage, de la formation professionnelle...). À tel point qu'aujourd'hui, sa survie est en jeu alors même que les missions d'intérêt collectif délivrées par ses structures sont majeures pour le pays et ont un impact au quotidien sur les parcours de vie professionnelle et privée des salariés, ainsi que sur les entreprises.

Un glissement opportuniste

Le glissement s'est opéré d'abord sur les politiques de l'emploi. Initialement créée par les partenaires sociaux, l'assurance chômage a été conçue comme un outil de régulation des fluctuations du marché de l'emploi. Mais au fur et à mesure des difficultés de l'État à endiguer le nombre croissant de chômeurs, il lui est apparu que l'outil d'indemnisation des actifs privés d'emploi pouvait opportunément devenir un dispositif à sa main, au service de sa propre politique de gestion de l'indemnisation du chômage.

Or les partenaires renégocient le contenu de la convention d'assurance chômage tous les trois ans et sont tributaires d'un agrément de l'État pour la rendre obligatoire. L'État se sert de cette dépendance afin de déterminer des lettres de cadrage fixant de façon rigide le contenu attendu de la convention pour délivrer l'agrément.

Évolution de l'Unedic

L'Unedic devient alors une association paritaire d'exécution des volontés publiques, privée d'autonomie, inapte à décider d'un budget mais rendue responsable des déficits. Déficits que l'État à lui-même creusé en faisant supporter à l'Unedic des coûts liés à la fusion avec Pôle emploi (le service public de l'emploi). Avant la fusion avec Pôle emploi, le budget de l'Unedic était à l'équilibre. Ce qui est à l'œuvre ici, c'est une instrumentalisation d'un organisme paritaire au profit de la résorption des pertes financières ou du financement de sa propre politique.

Originalité fiscale du modèle français pour la formation professionnelle

En ce qui concerne la formation professionnelle, l'originalité du modèle français réside dans une combinaison entre une contrainte de nature fiscale applicable à toutes les entreprises et le recours au dialogue social à tous les niveaux (négociation collective, gestion paritaire, consultation du CSE...).

La nature fiscale de la contribution formation professionnelle a pour conséquence de n'octroyer qu'une autonomie réduite aux partenaires sociaux. En effet, la détermina-

tion de l'assiette, du taux et des modalités de recouvrement des impositions de toute nature sont fixées par la loi et s'impose donc à tous. Les partenaires sociaux ne décident de rien dans le champ de la contribution. Même l'affectation des fonds est fixée par l'État.

Interventionnisme croissant de l'État

Cette nature fiscale de la contribution est venue façonner le paritarisme de la formation professionnelle. Ainsi, l'État a délégué à des structures paritaires la collecte et la gestion des fonds. Au fur et à mesure de l'urgence à afficher du volontarisme dans la mobilisation pour lutter contre les différentes problématiques liées à l'emploi et aux compétences, l'État a multiplié les injonctions, les délégations, les formules de partenariat entre différents acteurs et les circuits complexes de financement. Les partenaires sociaux se sont retrouvés dans un paritarisme de gestion alambiqué et privés de pouvoir de décision.

Dans un premier temps, on constate bien qu'en ce qui concerne les politiques de l'emploi et de la formation professionnelle, l'ingérence de l'État s'est faite dans un objectif utilitariste en complément ou en substitution de ses propres dispositifs dont il constatait l'insuffisance à régler les problèmes. Il s'agissait donc d'une étatisation avec sa cohorte de lourdeurs, d'inefficacité, de déficits, de coups de barre opportunistes et d'accroissement de la dette.

Un projet beaucoup plus dangereux ces dernières années

Mais depuis quelques années, on perçoit une volonté encore plus dangereuse ayant pris toute son illustration avec le projet de système universel des retraites.

Logique sous-jacente de la réforme des retraites

Bien entendu, la réforme était présentée comme la volonté d'aller à la fois vers un système plus juste, avec l'uniformisation des régimes spéciaux, et vers un système plus pérenne en résorbant les difficultés annoncées d'équilibre du régime de base. À

la lecture attentive du projet et à l'aune des concertations, il est cependant vite apparu que l'objectif était d'alléger le poids des régimes de retraite de la fonction publique (relevant du budget de l'État), notamment par la captation des réserves de l'Agirc-Arrco, constituées avec responsabilité par les partenaires sociaux pour garantir la pérennité sur le long terme de la retraite complémentaire des salariés.

Dans une première analyse, on pouvait donc reconnaître, à nouveau, une étatisation d'opportunisme du système avec toutes les conséquences déjà évoquées. Toutefois, un regard plus averti permettait de comprendre que l'étatisation n'était qu'un passage pour aller, dans un second temps, vers une véritable libéralisation de la retraite complémentaire.

Menaces sur la retraite complémentaire

L'ambition réelle de la réforme se faisait jour par un plafonnement drastique des cotisations et donc de la redistribution pour les plus hauts salaires. Injustifiable ni en solidarité ni en équité, l'indigence révélatrice des arguments au service de cette mesure apportait la preuve qu'elle n'avait, en réalité, d'autre justification que d'ouvrir la porte par laquelle la retraite supplémentaire allait peu à peu se substituer à la retraite complémentaire avec ses caractéristiques de différence de traitement en fonction de l'entreprise d'appartenance, de la couverture négociée ou de la capacité personnelle à s'assurer une retraite décente.

Menaces sur le pacte social

Si la mobilisation impressionnante contre cette réforme et la pandémie nous ont permis d'échapper à ce projet, rien ne permet de penser qu'il est enterré. Et les prémices d'une « grande sécu », évoquée à l'occasion d'un rapport sur l'articulation entre l'assurance maladie obligatoire et l'assurance maladie complémentaire, annonce bien l'intention élargie de faire converger l'ensemble des systèmes fonctionnant sur deux étages vers le néolibéralisme.

Il ne s'agit plus de l'utilisation opportune et brouillonne des outils du paritarisme mais

bien d'un projet de changement du pacte social. Face à une menace de cette envergure, il nous semble opportun d'opposer une proposition rénovée de paritarisme et de nous inspirer de ce qui fonctionne pour en tirer matière à l'étendre à tous les champs concernés par le paritarisme de négociation et de gestion.

Nous allons donc nous attacher à démontrer en quoi le paritarisme est une idée d'avenir mais aussi à proposer des pistes pour adapter les outils, leur process afin d'être toujours en phase avec les attentes de salariés, afin d'être cohérents et professionnel mais également pour faire savoir ce que font les partenaires sociaux.

Pour une approche assurantielle mutualisée intergénérationnelle et inter-catégorielle

La volonté politique, d'inspiration néolibérale, tend à promouvoir un système de solidarité basé sur l'impôt. En l'habillant d'une notion d'universalité, c'est un socle minimum qui est garanti, obligeant les individus à prendre une couverture individuelle complémentaire choisie dans un marché largement ouvert à la concurrence.

La CFE-CGC défend également l'idée d'un socle minimum garanti à tous par la solidarité nationale. En revanche, dans sa partie complémentaire, elle promeut l'approche assurantielle mutualisée intergénérationnelle et inter-catégorielle fondée sur des cotisations déployées grâce au paritarisme.

La première approche prévient: à chacun selon ses moyens ! Cela constitue un facteur d'accroissement des inégalités, de fracture sociale et d'anxiété.

La seconde approche promet: à chacun selon ses besoins; un message et une garantie propres à restaurer la confiance.

Audience CFE-CGC catégorielle



Les résultats 2021 de la mesure de la représentativité syndicale ont confirmé la montée en puissance de la CFE-CGC. Avec 20,71 % des suffrages dans son champ statutaire de l'encadrement, la CFE-CGC, syndicat catégoriel, a progressé de près de 1,5 point par rapport à 2017. Tous collègues confondus, elle a obtenu une audience de 11,92 %, en nette progression par rapport à 2017 (10,69 %).

LES PRINCIPES CONDUCTEURS ET LES AVANTAGES DU PARITARISME

Pour la CFE-CGC, le paritarisme n'existe que lorsque des droits sont créés par la négociation entre partenaires sociaux et qu'ils sont gérés par eux. Négociation et gestion,

l'une ne va pas sans l'autre. Le paritarisme authentique ne recouvre que les hypothèses où les seuls partenaires sociaux interviennent.

Caractéristiques du paritarisme

Le paritarisme constitue une voie de régulation sociale autonome, entre « le tout marché » et « le tout État ». C'est un mode qui se veut un intermédiaire entre le face à face « individu-État » et « individu-employeur », en faisant jouer des solidarités professionnelles. Il incarne la conciliation d'intérêts divergents, le dépassement du conflit, la responsabilité en accompagnant jusqu'au bout ce qu'on négocie. C'est une façon de promouvoir le syndicalisme constructif autour d'un bien commun au service des salariés et des entreprises.

Le paritarisme est efficace. En effet, l'adaptabilité de la norme collective permet de répondre dans des délais relativement courts aux exigences de l'évolution économique et sociale. Enfin, le paritarisme est une école du respect et de la compréhension de l'autre. Le fait que les représentants des employeurs et des salariés se côtoient et décident ensemble au sein d'organismes paritaires donne plus de chance au traitement de problèmes complexes par le dialogue social.

Des valeurs fortes déclinées dans les organismes paritaires

Ces valeurs qui prévalent lors de la négociation paritaire doivent également être le fondement des associations paritaires. Elles doivent donc se retrouver dans la façon de gouverner et de gérer les associations paritaires créées et mises en œuvre par la négociation, afin d'être en phase et de le rester avec les objectifs originels des signataires.

Les caractéristiques premières des associations s'expriment par :

- La volonté de traiter ensemble, entre partenaires sociaux, un sujet qui intéresse leurs mandants.
- Un pilotage collégial qui implique des compromis sur les décisions.

- Une approche pragmatique conditionnée par les attentes et retours du terrain.
- Un pilotage sur le long terme qui tente d'éviter les à-coups et qui est capable d'intégrer les variations de cycle économique ou les évolutions démographiques.

Les organismes paritaires sont en permanence à la recherche de la meilleure adéquation possible entre efficacité du service rendu et disponibilité des ressources. En effet, l'augmentation des ressources - et donc des cotisations - n'est que la dernière option envisagée, en raison de l'impact à la fois sur le coût du travail, donc sur la performance des entreprises mais également sur le pouvoir d'achat des salariés.

Créer les conditions d'un paritarisme authentique

Pour identifier le paritarisme authentique, il faut retrouver la combinaison de quatre éléments cumulatifs :

- L'origine contractuelle du système (résultat de la négociation collective). Les partenaires sociaux sont à l'initiative du service ou de l'organisme concerné dont ils ont prévu, par accord, la création et les principaux aspects de fonctionnement.
- Des ressources principalement composées des contributions assises sur le travail et supportées par les salariés et/ou les employeurs.
- Une liberté, la plus large possible, de l'usage des ressources et de la gestion des activités.
- Une offre de service des organismes paritaires uniquement à direction des cotisants.



Les plus-values spécifiques de la gestion paritaire

La gestion paritaire apporte une vision et une gestion sur le temps long, permet un système en dehors du jeu politique de court terme et garantit une volonté de bien faire et d'œuvrer pour l'intérêt collectif.

Si le paritarisme permet le long terme, il le fait en réinterrogeant régulièrement à travers des renégociations périodiques, connues à l'avance et permettant des bilans conjoints et partagés pour décider des ajustements. Cette approche méthodologie ne permet pas forcément de trouver toutes les solutions

mais au moins de partir d'un état des lieux objectif et commun. Ceci facilite l'élaboration de solutions pertinentes. La continuité prime, car il y a des droits à assurer et à servir, mais ce n'est pas figé.

Les politiques publiques, quant à elles, fixent des changements sans forcément attendre les effets des réformes précédentes, sans bilan, à l'image de la dernière réforme de la formation professionnelle ou celle du régime d'assurance chômage, car le calendrier électoral prime.

RESSOURCES, PÉRIMÈTRE DE COMPÉTENCE ET PILOTAGE DU SYSTÈME PARITAIRE

Si les vertus du paritarisme, dans ses principes et ses objectifs, sont assez largement démontrées dans les parties ci-dessus, en revanche dans sa gestion il apparaît opportun d'appor-

ter des améliorations conséquentes afin d'en élargir les horizons et d'en fluidifier le processus de décision, d'en améliorer la gouvernance et la qualité de la prise de décision.

Ressources, périmètre et environnement du paritarisme revisité

Pour produire tous ses effets, dans l'intérêt collectif et individuel des cotisants, le paritarisme doit bénéficier de ressources propres et sécurisées d'un périmètre dédié et d'un environnement spécifique.

Ressources

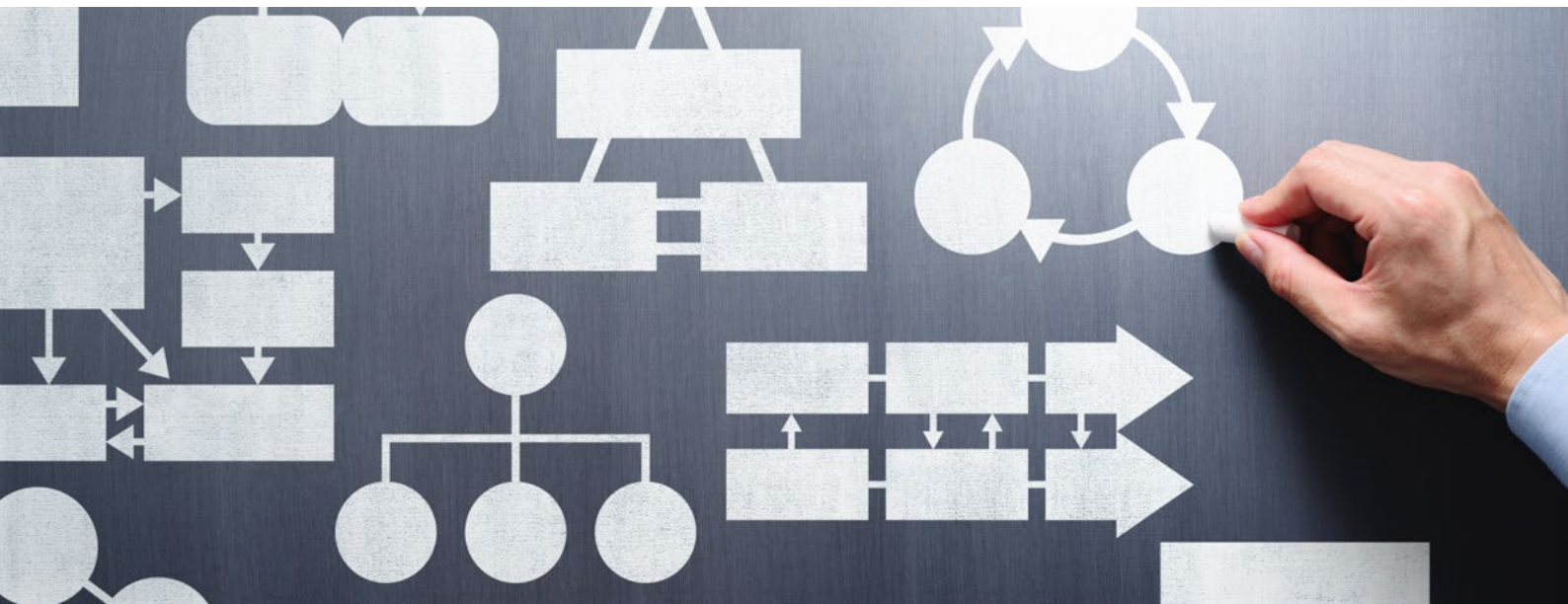
Les sources de financement des organismes gérés paritairement doivent provenir des cotisations assises sur les salaires. Que ces cotisations soient supportées par les salariés ou les employeurs. La CFE-CGC entend ainsi mettre fin à des tentations de gérer en autonomie des budgets dont la provenance serait exclusivement patronale (Action Logement, AGS...). Dès lors que la cotisation est prélevée sur le salaire dans sa version super brute, le régime ou l'organisme ainsi alimenté doit être géré paritairement.

Dans le même ordre d'idée, nous nous opposons aux tours de passe-passe opérés par

les pouvoirs publics consistant à transformer une cotisation en prélèvement (CSG). Nous rappelons que les cotisations ont une finalité prédéterminée, une trajectoire fléchée vers un organisme garantissant contre un risque ou proposant des services. La pérennité du service offert aux salariés dépend de la pérennité du financement de l'organisme. Or si la cotisation est sûre, les prélèvements, qui ont une nature fiscale, n'ont pas d'affectation prédéfinie et dépendent des choix politiques de l'exécutif et de ses priorités du moment.

Champs de compétences du paritarisme

En cohérence avec la partie financement, nous considérons que l'ensemble des organismes sociaux dont l'existence est assise sur les cotisations salariales doivent être pilotés par les partenaires sociaux selon les règles du paritarisme de gestion « pur ». Ce qui nous donne par



exemple la légitimité de réclamer que l'occasion de réclamer que l'Association pour la gestion du régime de Garantie des créances des Salariés (AGS), hébergée par un organisme paritaire (l'Unedic), financée par une cotisation sur les salaires mais exclusivement sous contrôle et gestion des employeurs (au motif d'une cotisation assise uniquement sur la part patronale), devienne un authentique organisme paritaire.

Environnement du paritarisme : concurrentiel ou pas ?

Le régime de retraite complémentaire des salariés du secteur privé est l'exemple même du paritarisme « pur » qui fonctionne et qui a prouvé à l'occasion de la pandémie, où les finances de l'État et d'un grand nombre d'organismes ont été mises à mal, qu'il n'avait que peu souffert de la crise, l'équilibre financier étant quasiment revenu et que le montant des réserves étaient intacts.

C'est la résultante d'une gestion vertueuse et responsable des partenaires sociaux. Quitte à prendre modèle sur ce qui fonctionne, autant le copier dans toutes les dimensions et s'assurer ainsi d'une plus grande chance de réussite.

C'est pourquoi, à ce stade, un élément supplémentaire du modèle le plus vertueux doit

être apporté, à savoir que l'étage des organismes sociaux ne fonctionne jamais aussi bien que lorsqu'il n'est pas dans un univers concurrentiel. Car finalement, il serait possible d'imaginer qu'il existe dans notre organisation partagée avec l'État un second étage géré à la fois par les partenaires sociaux mais sans monopole et ouvert à la concurrence d'entreprises offrant des services de même nature.

Afin d'évaluer pour l'assuré la pertinence d'un tel système, nous mettons en balance la confiance que les salariés peuvent légitimement avoir dans leur système de retraite complémentaire et l'énorme doute qui existe sur l'efficacité du dispositif de compte personnel de formation (CPF) qui, à l'inverse dans le domaine de la formation professionnelle, a été largement ouvert au marché des organismes de formation.

Le marché de la formation professionnelle, sans doute possible, bénéficie de cette ouverture. Le salarié en revanche, dont les droits sont individualisés et monétarisés, se retrouve seul face à une offre pléthorique et agressive commercialement, prenant le risque de dépenser son budget pour des formations alléchantes sur le papier mais dépourvues en réalité de contenu ou d'intérêts pour son avenir professionnel.

Évaluation des décisions et leur communication

Il nous semble primordial que le niveau interprofessionnel s'équipe de mécanismes lui permettant d'avoir un niveau d'appréhension global des systèmes de gestion paritaire. Les problématiques sociales étant de plus en plus interpénétrées, il est impératif que les partenaires sociaux, présidant à la destinée et au fonctionnement des organismes censés accompagner les individus, bénéficient d'une vision élargie à l'ensemble du système. Aussi, la CFE-CGC propose deux pistes.

Créer un comité de pilotage et de valorisation de la gestion paritaire

Chargé de procéder au suivi de l'état de la gestion paritaire, le comité de pilotage présentera une fois par an, au niveau national, des éléments significatifs de l'année écoulée

et des projections à trois ans (difficultés, contraintes susceptibles de peser sur chaque organisme). Les éléments permettront, grâce à une vue d'ensemble, aux négociateurs nationaux des différents organismes paritaires d'articuler le plus harmonieusement possible les différents dispositifs entre eux. Le comité de pilotage pourra suggérer les évolutions par recommandation.

Créer un dispositif de communication dédié

Les cotisants et les entreprises ont le droit d'avoir un retour sur l'utilisation qui est faite des cotisations, sur la conformité des actions avec les objectifs, les progrès, l'état d'avancement des projets, etc. Aussi, la CFE-CGC propose de mettre au point un dispositif

permettant de diffuser les messages et les résultats du paritarisme de gestion pour que chaque salarié, chaque employeur, puisse s'approprier ce bien commun.

- Après du grand public et des pouvoirs publics : proposition d'un rapport annuel des actions de gestion paritaires, document pendant du bilan annuel de la négociation collective. Il conviendrait également de donner quelques repères

historiques sur la naissance du paritarisme, les domaines où il intervient et ce qu'il a apporté à la société.

- Après des cotisants et bénéficiaires des prestations et services gérés paritairement : envisager une communication dédiée auprès de chaque salarié et chaque employeur concerné pour qu'ils puissent s'approprier ce bien commun et mettre en avant le travail réalisé.

Gouvernance des organismes paritaires

La gestion performante des organismes paritaires nécessite que la répartition des rôles au sein de l'institution, la rotation des postes les plus exposés, la formation, les conditions de la prise de décision ainsi que la résolution des conflits soient parfaitement anticipées, connues et génèrent l'adhésion de l'ensemble des organisations tant syndicales que patronales. Les propositions présentées ci-dessous sont pensées en respectant les idéaux de collégialité de consensus mais aussi de respect du pluralisme et de qualité dans la prise de décision. Ces principes sont exigeants mais leur respect est essentiel pour garantir solidité et intelligence au fonctionnement du pluralisme.

Articulation présidence/vice-présidence

La CFE-CGC propose qu'une organisation qui prend la vice-présidence enchaîne avec la présidence. Cela reviendrait à faire un mandat de formation et un mandat d'application. Ainsi, les présidences seront préparées à représenter et défendre aux mieux les intérêts de l'organisme paritaire vis-à-vis des différents interlocuteurs. Cela donne également une image de professionnalisation de la fonction et d'attachement certain aux compétences nécessaires.



Règles d'agenda de prise de responsabilité au sein de chaque collège

Afin de respecter les règles de collégialité mais aussi de pluralisme consubstantiel à l'existence même de la gestion paritaire française, dans tous les organismes sociaux le binôme président(e)/vice-président(e) doit être assumé par un représentant du collège employeur et un représentant du collège salarié. La plus haute fonction échouant tous les deux ans à l'un puis à l'autre des collèges. Mais au sein de chaque collège, toutes les organisations doivent accéder par rotation à la présidence puis à la vice-présidence.

Pour cela, la CFE-CGC propose que dans chaque organisme ou institution, un agenda de prise de responsabilité soit défini pour chaque collège. Cet agenda peut être établi par exemple avec un ordre alphabétique ou sur des critères plus adaptés à la convenance des parties de chaque organisme. Il faut organiser la phase de transition, car aujourd'hui, il n'y a pas de rotation institutionnalisée entre les différentes parties prenantes d'un même collège.

Représentation équilibrée femmes-hommes

Pour la CFE-CGC, le mécanisme actuel mérite d'être amélioré. En effet, les progrès dans la mixité des représentants dans l'entreprise permettent de constituer un vivier pouvant tendre vers la parité dans les représentations à des niveaux supérieurs, dans la branche

Formation des administrateurs

La formation des administrateurs doit être de deux natures : l'une technique et spécifique à l'organisme au sein duquel il exerce son mandat, l'autre d'ordre plus générale.

Formation spécifique à l'organisme

Compte-tenu des masses financières gérées par les différents organismes sociaux ainsi que de la complexité croissante des règles

et au niveau national interprofessionnel. Le temps peut paraître long mais la potentialité d'atteindre la parité à terme augmente clairement.

Pour accompagner ce potentiel dans le respect de la liberté des organisations, la CFE-CGC propose le mécanisme de représentation équilibrée entre femmes et hommes suivant :

Si le nombre de représentants d'une organisation est impair

Sur un cycle de huit ans, il doit y avoir eu parité au niveau de la représentation de chaque organisation. Cela permet d'enchaîner les responsabilités de vice-présidence et de présidence.

Si le nombre de représentants est pair

La parité doit être respectée systématiquement à chaque cycle. Ces deux règles (pair et impair) s'appliquent de façon distincte pour les titulaires et les suppléants éventuels.

La représentation à la présidence

La parité au niveau de la présidence se mesure sur un cycle de deux présidences pour chaque organisation.

Ainsi avec des règles claires et des échéances connues, chaque organisation pourra mettre en place des parcours de militants adaptés afin de remplir ses obligations et retrouver ainsi son autonomie.

afférentes, il est nécessaire de renforcer la formation technique des administrateurs de façon substantielle. Sinon, leur rôle se restreint de manière drastique et leurs marges de manœuvres dépendent du bon vouloir du directeur général. En effet, ils n'ont pas la capacité d'orienter et de créer mais au mieux celle de comprendre voire juste d'influer éventuellement les propositions émises par la technocratie. Si le paritarisme veut reprendre son rôle de leader, les administrateurs doivent aussi le redevenir.

Formation générale des administrateurs du paritarisme

La connaissance des mandataires sur les sujets d'ordre général (économie, démographie, écosystème global du système assurantiel français, des écosystèmes des différents pans assurantiel, des règles européennes et françaises, de la philosophie du paritarisme, de son histoire) est indispensable pour avoir la meilleure perception de l'impact des décisions prises, et mérite donc un entretien qualitatif et très régulier.

Aussi, la CFE-CGC propose de créer une école du paritarisme de gestion pour l'ensemble des organisations. Ainsi, les futurs mandataires auraient une culture partagée du paritarisme de gestion. Il serait plus faciles pour eux de se comprendre. Cela éviterait également que les gestionnaires pensent en silo et reportent les problèmes sur un autre organisme alors que c'est un système à vase

Valorisation du mandat

A l'instar des dispositifs qui existent pour les mandats dans les entreprises et pour servir le rayonnement des mandats nationaux de gestion paritaire, la CFE-CGC soutient la mise en place de mesures inscrivant ces expériences de gestion dans un parcours professionnel.

Expertise de personnes qualifiées

Sur certains sujets, même en étant formés, les administrateurs ne seront jamais des experts de la gestion financière par exemple. Aussi, sur tous les sujets qui nécessitent une expertise de haut niveau, l'apport de per-

sonnes qualifiées serait souhaitable dans une commission dédiée afin d'avoir la capacité de juger si ce qui est présenté par la technocratie respecte les règles de l'art et où sont les risques.

Préparation des réunions

Il s'agira de rendre visible les compétences acquises et de les valoriser par une passerelle vers des formations certifiantes. Des dispositifs existants comme ceux de l'AFPA et de centres universitaires peuvent inspirer la construction de ces passerelles.

Pour un exercice efficient du mandat, il importe d'assurer des temps de préparation avec une autorisation d'absence, une prise en charge des frais au même titre que la réunion, une possibilité de recours à des conseillers techniques... L'acquisition des compétences par les administrateurs commence également par ce canal.

Règles de prise de décision au sein des instances

Le passage du vote par tête et non plus par collègue modifie l'équilibre des pouvoirs et la philosophie de la prise de décision dans les organismes de gestion. On est passé d'une obligation d'un consensus au niveau d'un collègue à l'obtention de l'aval d'une minorité. Cela appauvrit la réflexion pour trouver des solutions innovantes et qui sortent du cadre afin de satisfaire le plus grand nombre.

Les nouveaux administrateurs n'ayant pas connu l'ancien fonctionnement se contentent de l'application à la lettre des nouvelles règles, générant de plus en plus de frustrations pour les parties laissées de côté. Pour la partie patronale, il suffit d'avoir un partenaire particulier et le tour est joué. De plus, cette pratique génère une asymétrie entre la négociation et la gestion, notamment au niveau des organisations syndicales.

Il n'y a plus de mécanisme de régulation, de contre-pouvoir. Dans la négociation, il y a le mécanisme d'opposition. Là désormais, il n'y a plus rien.

Pour la CFE-CGC ce n'est pas satisfaisant. Nous proposons donc, pour la prise de décision, de revenir au vote par collège ou d'introduire un vote qualifié à hauteur des 2/3.

Mécanisme de médiation par le niveau interprofessionnel

Ce sont toujours des différends de fond qui génèrent des blocages durables. Si un blocage se produit, à l'heure actuelle, il n'y a pas de sortie consensuelle possible, notamment quand le différend concerne deux organismes paritaires. C'est pourquoi la CFE-CGC propose d'instaurer un mécanisme de médiation par le niveau interprofessionnel. Cette mission pourrait être assurée lors des réunions régulières organisées pour gérer l'agenda social et le suivi des accords

(voir ci-dessous). Il pourra si besoin être décidée l'ouverture d'une négociation interprofessionnelle pour résoudre le différend.

Il nous semble toujours plus raisonnable de transférer le règlement du conflit à un niveau supérieur mais néanmoins toujours paritaire avant, en tout dernier ressort, en cas d'échec de la médiation, de solliciter le juge ou de subir une administration provisoire.

Articulation du paritarisme de gestion et du paritarisme de négociation

En lien avec les propositions d'organiser un suivi des accords nationaux interprofessionnels (ANI) de façon rituelle sans tomber dans l'institutionnel, la CFE-CGC propose de prévoir des rendez-vous nationaux interprofessionnels autant que de besoin, dont les ordres du jour pourraient traiter alternativement ou de façon concomitante :

- du suivi des ANI ;
- de la rédaction des bilans annuels de la négociation collective et de la gestion paritaire ;
- d'une médiation en cas de conflit entre des organismes paritaires ou au sein d'un organisme paritaire.

Financement du paritarisme de gestion par l'AGFPN

L'Association de gestion du fonds paritaire national (AGFPN) est un bel outil paritaire créé par les partenaires sociaux et qui fonctionne de façon exemplaire pour assurer les missions qu'elle gère. L'organisme a vocation, depuis sa création, à accueillir les financements prévus pour assurer des missions paritaires.

Avant que les pouvoirs publics ne s'en mêlent, il est de bonne gestion et de la responsabilité des partenaires sociaux gérant les organismes interprofessionnels paritaires de confier au plus vite à l'AGFPN, selon les règles que leur CA aura définies, la gestion de ces financements.



AMÉLIORER LES PRATIQUES DE NÉGOCIATIONS NATIONALES INTERPROFESSIONNELLES

Les partenaires sociaux sont appelés à négocier au niveau national interprofessionnel, que ce soit à leur initiative pour faire évoluer des droits ou des pratiques dans le champ paritaire ou professionnel, ou à l'initiative des pouvoirs publics dans ces deux mêmes périmètres mais dans la cadre spécifique de la loi Larcher. La CFE-CGC s'inscrit dans la volonté de faire évoluer le paritarisme de négociation qui comprend les conditions de négociation et de suivi des accords interprofessionnels. En effet, la négociation est un moment particulier où chacun arrive avec un objectif, des arguments et un rapport de force. L'exercice de la négociation est de parvenir à un résultat acceptable par le plus grand nombre de partenaires autour de

la table. Le point d'arrivée se situe donc à l'endroit vers lequel les objectifs ont pu se rejoindre sans se trahir.

Les enjeux sont importants : il s'agit de coconstruire de la norme, et la pratique est subtile. Faute de balisage suffisamment précis quant aux conditions dans lesquelles la négociation doit se dérouler, l'échec peut être au rendez-vous ce qui dessert systématiquement le dialogue social et la confiance qui lui est accordée. Il nous semble donc utile de proposer notre vision sur les conditions de négociation propres à garantir un haut niveau d'efficacité et de succès des négociations entre partenaires sociaux.

Propositions sur les conditions de négociation

Les préalables impliquent :

- Un climat de confiance qui passe par plusieurs canaux : une application loyale et non dilatoire des engagements pris précédemment (exemple de mauvaise pratique : pas de suivi des accords dont l'ANI de 2012) ; un point annuel sur les négociations et discussions paritaires (sans forcément parler d'agenda social) ; une explicitation par chacun de sa vision politique d'où on veut aller sur le sujet à traiter, la négociation étant le chemin pour y arriver.
- Une évaluation paritaire de l'application de l'accord précédent s'il existe, doublée d'un temps d'audition pour éclairer les réflexions.
- Un état des lieux techniques et des échanges en plénière sur un objectif partagé pouvant mobiliser une négociation.

- La fixation du calendrier de négociation en référence à un standard prédéfini, idéalement dans un ANI, fixant les principes de négociation nationale interprofessionnelle.
- L'organisation de l'archivage de tous les documents qui seront produits ou utilisés (études, auditions...) durant la négociation pour la mémoire de l'élaboration de l'accord et la mise à disposition publique.

Le déroulement exige :

- La loyauté dans le partage d'informations et de documents tout au long du processus : partage des textes entre toutes les délégations, au même moment et dans des délais raisonnables de prise de connaissance ; transparence sur le recours à la pratique de bilatérales.

- La neutralité ou le partage des lieux de négociation : à chaque réunion de négociation, un lieu qui tourne entre les locaux des partenaires sociaux.
- Une rédaction paritaire des textes.
- L'exigence d'une qualité rédactionnelle pour l'intelligibilité de la norme élaborée afin qu'elle soit bien comprise et bien appliquée.
- La mise en place, si besoin, de groupes techniques paritaires pour éclairer les séances plénières.
- La rédaction systématique de comptes-rendus des séances de négociation à tour de rôle (ou par l'organisation qui reçoit).

Les suites de la négociation doivent prévoir :

- L'organisation systématique du suivi de l'accord (s'imposer des bilans) via une commission de suivi et d'application de l'accord.
- La rédaction d'un rapport d'application de l'ANI. Lorsque ce dernier impose ou propose des actions aux partenaires sociaux des branches et aux employeurs, il convient d'élaborer un document d'aide à la déclinaison des actions.
- Une extension de l'accord : proposition que la demande émane de l'ensemble des signataires de l'ANI (courrier commun de demande d'extension) dans la foulée de la signature de l'accord.

Situation spécifique de la loi Larcher

Cette loi donne aux partenaires sociaux une grande responsabilité mais également une grande reconnaissance et une place certaine si elle est bien tenue :

- un droit à la loi négociée (L1) ;
- un droit à la concertation (L2) ;
- une responsabilité de rendre compte paritairement au gouvernement des activités menées (L3).

Des interrogations se sont récemment faites jour chez certains partenaires sociaux sur l'intérêt qu'il y aurait à rendre plus contraignants, pour l'exécutif, les effets d'un accord négocié sous le coup de l'article 1 de la loi Larcher. Cette question méritant d'être envisagée avec sérieux, il nous est apparu intéressant de tirer le bilan de l'application de la loi Larcher dans ses trois dimensions afin, dans l'objectif d'une légitimation toujours accrue du dialogue social, de porter les préconisations les plus pertinentes possibles.

Tirer les leçons, sans complaisance, d'une décennie d'application

La modernisation du dialogue social interprofessionnel a été un sujet qui s'est invité

au regard des difficultés dans la négociation courant 2014 pour faire évoluer le dialogue social au niveau des entreprises. Force est de constater que les leçons de cet échec collectif (l'État a repris la main et l'a gardée comme l'a montré doublement, sur le fond et sur la forme, le recours aux ordonnances en 2017) sur un sujet relevant par nature de la compétence des partenaires sociaux nationaux interprofessionnels, méritent d'être tirées dans le cadre de la présente réflexion.

Par ailleurs, les expériences de négociation dans le cadre de l'article L.1, vécues comme un manque de respect de plus en plus fort de l'esprit du législateur de 2007, ont fait prendre conscience aux partenaires sociaux que c'est bien l'ensemble de la Loi Larcher qui doit être mieux appropriée et mieux appliquée. Au regard des prérogatives légales confiées, il revient aux partenaires sociaux d'en prendre toute la mesure et de les mobiliser pour respecter et faire respecter la place qui leur est donnée par le législateur depuis 2007.

Cette reconnaissance de la négociation collective par les pouvoirs publics aurait dû donner une place grandissante aux partenaires sociaux dans l'élaboration des normes. En d'autres termes, la « loi négociée » aurait dû devenir le symbole des relations entre employeurs et salariés et, plus généralement, celui du droit du travail.

Or, force est de constater que :

La négociation nationale interprofessionnelle en application de l'article L.1 du Code du travail est de plus en plus encadrée

- Par de véritables lettres de cadrage non concertées avec les partenaires sociaux - et non plus de simples documents d'orientation - dont les objectifs sont tellement précis qu'ils ne laissent aucune marge de manœuvre à la négociation et ne peuvent que conduire à l'échec. Or pour exister et se développer, la négociation collective doit disposer de marges de manœuvre permettant aux partenaires sociaux d'exercer leurs responsabilités pour définir, adapter et améliorer les règles destinées à régir les rapports entre salariés et employeurs (cf. position commune du 16 juillet 2001 sur les voies et moyens de l'approfondissement de la négociation collective). La dernière négociation du régime d'assurance chômage démontre qu'une lettre de cadrage trop contraignante peut largement limiter l'espace de négociation des partenaires sociaux et conduire à son échec.

- Par le non-respect des conclusions de l'accord par le gouvernement, sans même attendre qu'il ait été signé (cf accord sur la formation professionnelle de 2018, par exemple).

L'article L.2 connaît une application de plus en plus formelle

La concertation est appréhendée par les pouvoirs publics comme une finalité administrative et juridique et non plus comme un moyen d'élaborer un texte ou de nourrir des réflexions les plus ancrées possibles dans les réalités professionnelles.

L'article L.3 n'a jamais été approprié ni installé dans la durée par les partenaires sociaux

La pratique d'un agenda national paritaire ou de points annuels est sporadique, instrumentalisée au gré des contextes ou sacrifiée devant des sollicitations gouvernementales jugées plus opportunes... Pourtant, l'article L.3 offre une sphère d'intervention des partenaires sociaux légalement reconnue, avec des



outils et des moments d'expression visibles, participant à faire connaître les actions des partenaires sociaux, à montrer leur légitimité et leur crédibilité pouvant éclairer des initiatives gouvernementales ou parlementaires.

Revenir à l'esprit originel de la loi

Saisine dans le cadre de L1

- Rappeler les objectifs de la loi (urgence exceptionnelle ; orientations et non cadrage). De plus, les efforts communs des partenaires sociaux pour rendre visible leurs travaux permettront aussi de négocier dans des temps raisonnables conciliant appropriation du sujet et temps d'émergence d'un consensus.
- Défendre paritairement entre signataires le texte conclu devant le gouvernement et devant les parlementaires.
- Travailler l'intelligibilité du texte négocié avec un préambule qui expose les intentions pour faciliter la compréhension notamment de ceux qui vont opérer la transposition.

- Rappeler les engagements des députés et sénateurs de 2010 sur les démarches visant à consulter les partenaires sociaux en amont de propositions de loi entrant dans le champ d'application de la loi Larcher.

Consultation sur les projets de texte dans le cadre de L2

Rappeler de façon commune et concertée à l'administration que la consultation a pour sens, à l'origine, de recueillir les avis des acteurs qui appliqueront la futur norme et que cette consultation devrait conduire l'administration à faire un retour aux membres pour expliquer les choix finaux.

Application efficiente de L3 par les partenaires sociaux

Réaliser un bilan annuel des actions de dialogue social en cours et à venir. Présenter ce travail au gouvernement, et donc par exemple au Premier ministre (et pas qu'au ministère du Travail) en osant aller au-delà de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CCNCEFP), où le ministre ne vient pratiquement plus.





A hand is shown holding a wooden puzzle piece. The puzzle piece features a black and white icon of a group of people in business attire. The background is a blurred image of a person's hand holding a pen, suggesting a professional or administrative context.

RESTAURER LA CONFIANCE DANS LA REPRÉSENTATION DES INTÉRÊTS ET LA DÉMOCRATIE SOCIALE

Redynamiser le syndicalisme, valoriser les acteurs syndicaux et débattre des règles de la représentativité patronale au niveau national interprofessionnel et de branche

Édito

Redonner envie de croire dans des dynamiques collectives militantes

Malgré des réformes importantes et des déclarations récurrentes sur l'importance du dialogue social, les constats se suivent et se ressemblent : la confiance dans la démocratie sociale reste en berne. Les salariés expriment une certaine défiance vis-à-vis des syndicats (cf les enquêtes régulières du CEVIPOF), traduisant la tendance générale d'un manque de confiance dans les corps intermédiaires. Le mouvement des gilets jaunes est un signe fort de cette perte de confiance.

Si les études mesurant « la confiance sociale » sont focalisées sur les organisations syndicales, il semble qu'il n'en existe pas d'équivalentes au sujet des organisations professionnelles d'employeurs. La CFE-CGC ne peut se satisfaire de ce constat. Il importe de comprendre ce qui est à l'œuvre et de proposer des pistes pour redonner envie de croire dans des dynamiques collectives militantes représentant au mieux les intérêts des parties qui dialoguent. Pour ce faire, la CFE-CGC propose de travailler sur les deux volets : la représentation syndicale des salariés et celle des intérêts des employeurs dans le champ social.

Du côté syndical, après l'insuccès de la loi de 2008, après des réformes successives dissuadant de s'engager ou face à la persistance de freins à l'engagement syndical, la CFE-CGC porte ses propositions pour favoriser l'adhésion, en réinterrogeant l'effet erga omnes des accords collectifs et en l'alliant à un renforcement du monopole syndical dans la négociation collective.

Du côté de la représentation des intérêts des employeurs et à partir du constat des carences de la réforme de la représentativité patronale, la CFE-CGC ose aussi présenter des propositions dans un domaine jusque-là chasse gardée de petits arrangements entre amis.



RESTAURER LA CONFIANCE DANS LA REPRÉSENTATION DES INTÉRÊTS DES SALARIÉS EN DYNAMISANT LES ORGANISATIONS SYNDICALES

La reconnaissance de l'action syndicale : un chantier de la légitimité des acteurs syndicaux non abouti

La légitimité des acteurs du dialogue social et donc la légitimité des accords furent des questions longtemps ignorées. En effet, tant que la norme inférieure ne pouvait déroger que de manière plus favorable à la loi ou à la norme conventionnelle supérieure, ces questions étaient annexes.

Mais aujourd'hui, l'environnement du dialogue social a totalement été bouleversé. Nous assistons à la montée en puissance du dialogue social au niveau de l'entreprise avec notamment la possibilité de déroger de manière défavorable à la loi ou à la norme conventionnelle supérieure. Cette possibilité a été élargie depuis l'inversion de la hiérarchie des normes prévue par les ordonnances Macron de 2017. Dorénavant, très peu de domaines sont épargnés par cette possibilité de déroger. À cela, vient s'ajouter la possibilité de négocier des accords dits de performance collective (APC) qui permettent de revenir sur des éléments essentiels du contrat de travail des salariés, avec le risque de licenciement en cas de refus de celui-ci.

Face à ces accords dits de « moins disant social », la légitimité des acteurs est devenue une question cruciale. Si en 2008, le législateur, appuyé par certains partenaires syndicaux et patronaux, a créé un système permettant de légitimer les acteurs du dialogue social en se fondant sur les élections professionnelles, force est de constater que le résultat de cette réforme est loin des espérances de ses partisans.

De plus, au regard des dernières réformes et de la persistance de certains freins à l'engagement syndical dans l'entreprise, il est légitime de s'interroger sur le fait de savoir si l'ensemble des partisans du système retenu en 2008 avaient bien comme unique objectif de légitimer les acteurs syndicaux.

Réforme de 2008 : le pari perdu de la légitimation par l'élection pour redynamiser le syndicalisme

Les objectifs ambitieux de 2008 pour vivifier la base syndicale

→ **Passage de la représentativité présumée à la représentativité prouvée : la position commune du 9 avril 2008 et la loi du 20 août 2008**

Depuis une loi de 1950 puis un arrêté de 1966, le dialogue social français reposait sur une présomption irréfragable de représentativité. L'arrêté de 1966 fixait une liste de cinq confédérations dont la représentativité était reconnue automatiquement et cela quelles que soient les circonstances. Ces cinq confédérations pouvaient signer des accords et présenter des candidats lors des élections professionnelles sans avoir à prouver leur implantation syndicale.

Au fil du temps, la représentativité irréfragable des cinq confédérations a été remise en question. Confrontés au déclin de la syndicalisation et à la transformation des enjeux de la négociation collective, devenue pour certains « une entreprise de remise en cause des acquis²⁹ », beaucoup d'acteurs et d'observateurs ont défendu l'idée de remettre en cause les « règles du jeu ».

Selon eux, avec une négociation collective qui revêt de plus en plus un caractère dérogatoire, il est nécessaire de renforcer la légitimité des acteurs syndicaux. C'est ainsi qu'une première banderille fut portée le 4 décembre 2006 par la CGT et la CFDT avec leur déclaration commune sur la représentativité des organisations syndicales et la validation des accords collectifs³⁰. Dans cette déclaration, les deux confédérations s'expriment en faveur d'une représentativité fondée sur des élections et la validation majoritaire des accords collectifs.

Cette déclaration est le premier coup porté au système de représentativité irréfragable. Mais le coup de grâce fut la position commune adoptée le 9 avril 2008 entre la CGT, la CFDT, le MEDEF et la CPME. Ce texte, repris par la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, constitue une rupture totale avec le régime antérieur.

Dorénavant, pour être représentatif, le syndicat doit remplir sept critères³¹ :

- Respect des valeurs républicaines
- Indépendance
- Transparence financière
- Ancienneté de deux ans minimum dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation
- Influence, déterminée principalement par l'activité et l'expérience
- Effectifs d'adhérents et cotisations

- Audience suffisante aux élections professionnelles

Cette réforme constitue un grand bouleversement des règles du dialogue social. En faisant des élections le jalon de la représentativité, ses partisans entendent ainsi refonder le dialogue social via une base démocratique. Les signataires de la position commune n'hésitaient pas à déclarer qu'il s'agissait de « la conquête d'une véritable démocratie sociale » (CGT), un pas « vers de profonds changements des relations sociales » (CFDT), « une avancée majeure sur la voie de la rénovation du dialogue social » (CPME), « un texte historique, innovant et équilibré » (MEDEF).

Au-delà de la refonte des règles du dialogue social, les signataires espéraient que ces nouvelles règles permettent d'insuffler un nouvel élan pour l'action syndicale.

→ Promesse d'un renouveau syndical

Les signataires de la position commune poursuivaient également un autre objectif : celui du renouveau syndical. Ils espéraient que cette réforme, en obligeant le syndicat à aller gagner sa représentativité lors des élections, soit un moyen de redonner du souffle au syndicalisme³².

En effet, les syndicats, pour être représentatifs, devront s'implanter dans les entreprises pour avoir des sections syndicales et séduire les électeurs. Par cette dynamique, le vivier des électeurs viendrait nourrir le vivier des adhérents qui, à son tour, viendrait alimenter le vivier des militants. La légitimité juridique par l'audience électorale est l'aspiration vers la légitimité par la base d'adhérents.

Pour certains auteurs, les nouvelles règles fixées en 2008 que sont « la limitation de l'offre syndicale, l'accord majoritaire, le choix des élections professionnelles et la contrainte de prouver la représentativité à tous les niveaux (entreprise, branche, interprofessionnel) imposeront un lien plus étroit entre l'institution syndicale et les salariés³³ ».

29 Tribune de la CGT dans « Le Monde » du 10 septembre 1999 ».

30 Position commune des confédérations CFDT et CGT sur la représentativité des organisations syndicales et la validation des accords collectifs du 4 décembre 2006.

31 Article L2121-1 du Code du travail.

32 Institut Montaigne : « Représentativité des syndicats : les premiers effets de la réforme de 2008 » d'Emmanuelle Barbara, janvier 2011.

33 Antoine Bevort « la réforme des règles de la représentativité syndicale (2008- 2010). »

Par ailleurs, les articles 12 et 13 du texte de la position commune du 9 avril 2008 expriment la volonté de prendre en compte, dans le cadre du renforcement de la légitimité, le

rôle de l'adhésion syndicale et la reconnaissance de l'engagement syndical, au service d'une base plurielle et active des adhérents (encadré ci-dessous).

IMPOT SUR LE REVENU
Détail des revenus
et assimilés 2.....

L'adhésion syndicale et l'engagement syndical, facteurs de légitimité

Concernant la valorisation de l'adhésion, l'article 12 du texte de la position commune du 9 avril 2008 cite des pistes comme la réservation de certains avantages conventionnels aux adhérents des organisations syndicales de salariés, l'extension de l'avantage fiscal accordé aux adhérents des organisations syndicales sous forme de déduction fiscale des cotisations syndicales aux salariés non assujettis à l'impôt sur le revenu (IR).

Concernant la reconnaissance des acteurs syndicaux, l'article 13 rappelle que cette reconnaissance contribue au renforcement de la représentativité des organisations syndicales et constitue une condition de l'existence d'un véritable dialogue social. Le principe de non-discrimination en raison de l'exercice d'activités syndicales doit trouver sa traduction concrète dans le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales, de façon que l'exercice normal de telles responsabilités ne pénalise pas l'évolution professionnelle des intéressés.

Dans cette perspective, plusieurs actions sont citées comme la conciliation de l'activité professionnelle et de l'exercice de mandats représentatifs ; la prise en compte de l'expérience acquise dans l'exercice d'un mandat dans le déroulement de carrière du militant....

Abattement forfaitaire : assisté
scabes connus préretra

Les signataires de la position commune ont donc fait le pari que les nouvelles règles du jeu confirmeront de façon démocratique leur représentativité, établiront de façon incontestable leur légitimité aux yeux des employeurs, de l'État et des salariés en leur donnant à nouveau envie d'adhérer.

Quatorze ans après la mise en œuvre de cette réforme, force est de constater les maigres résultats sur le renouveau de la base syndicale.

Lien entre le score électoral et la force de la section syndicale : un maigre bilan

Nous avons aujourd'hui suffisamment de recul pour affirmer que la réforme de 2008 n'a pas répondu aux attentes espérées.

→ Des taux d'adhésion toujours aussi faibles

La réforme de 2008 devait permettre de redynamiser le syndicalisme. Le nombre d'adhérents dans les syndicats devait explo-

ser ! Quatorze ans plus tard, les chiffres sont cruels : le taux de syndicalisation est passé de 10,6 % en 2008 à 10,8 % en 2018 (source : OCDE ³⁴). La France reste toujours largement en dessous de la moyenne de l'OCDE qui est de 16,2 %.

Au grand boum annoncé, il semblerait que nous assistions à un « petit pschitt » !

→ Un retour de terrain mitigé

Une étude de l'IRES³⁵ a analysé les conséquences de la loi de 2008 sur le terrain et les points de vue des militants présents dans les entreprises lors de la mise en œuvre de la réforme. Les résultats révèlent que cette réforme est loin de la révolution annoncée. Elle a certes provoqué la disparition de certaines sections syndicales dans les entreprises mais l'IRES nous démontre que ces disparitions n'ont pas été provoquées mais juste accélérées. Les délégués qui ont perdu leur représentativité étaient le plus souvent mal implantés. Ces déchéances étaient donc prévisibles.

L'étude présente aussi le point de vue intéressant des militants présents dans les entreprises qui ont subi la mise en œuvre de la réforme. Ainsi, les syndicats majoritaires qui ont vu disparaître les syndicats plus fragiles de l'entreprise déplorent l'appauvrissement des débats : « Maintenant, il y a moins d'idées qui s'expriment ». Le pluralisme syndical est donc un important vecteur d'amélioration du dialogue social. Par le débat d'idées, le dialogue s'enrichit et s'approfondit.

La disparition de leur « concurrent » a un autre effet. Cette disparition les renvoie à la précarité de leur situation. En effet, bien qu'élu confortablement, la situation du syndicat est fragile. Rien ne lui assure qu'à la prochaine élection le délégué soit réélu. Cela pose la question de la pérennité des implantations syndicales. Cette même question est une problématique essentielle du point de vue de l'employeur qui, au moment de chaque élection, se demande si l'interlocuteur avec qui il négociait jusque-là sera le même ou non. Y aura-t-il une relève ? La qualité du dialogue social se forge aussi dans la durée et donc avec une stabilité des interlocuteurs. La réforme de 2008 peut ainsi être source d'instabilité dans l'entreprise.

Au regard des résultats, il apparaît que le renforcement du dynamisme syndical envisagé dans la réforme de 2008 est loin d'être atteint. Il convient d'ajouter à ce panorama très mitigé que d'autres acteurs, à dessein ou pas, ont pu contribuer à accentuer les freins au renouveau de l'action syndicale. En effet, le pari de la réforme de 2008 dépendait du comportement d'autres intervenants que sont l'État et les employeurs. Ces deux acteurs ont-ils joué le jeu ? Les dernières réformes mises en place sur le dialogue social, poussées par les employeurs, permettent de douter des réelles intentions du législateur de favoriser l'engagement syndical.

Les ambiguïtés de l'État et des employeurs devant le fait syndical

Les agissements de l'État, par ses réformes de 2013 à 2017, malgré les discours affichés, ont facilité le contournement des syndicats de salariés et amoindri leurs capacités d'actions dans l'entreprise. De plus, le comportement de certains employeurs et la persistance de freins à l'engagement syndical dissuadent de façon efficace l'envie de se syndiquer. Ces éléments n'ont évidemment pas valorisé l'engagement syndical...

Des réformes gouvernementales amoindrissant le rôle du syndicat dans le dialogue social

Ces dernières années, les gouvernements successifs ont engagé diverses réformes dans le même but affiché : faciliter le dialogue social. Muriel Pénicaud, alors ministre du Travail, déclarait que « renforcer le dialogue, c'est renforcer les acteurs du dialogue ». Malheureusement, l'écart est grand entre le discours tenu et la « traduction » légale de ce discours. Les dernières réformes ont entamé considérablement la disponibilité et les moyens des forces militantes à travers plusieurs canaux :

→ Appauvrissement des institutions représentatives du personnel (IRP)

Avec la création du comité social et économique (CSE), nous sommes passés de trois instances (CE, CHSCT, DP) à une instance unique. Les membres du CSE doivent alors se transformer en « supers-élus », capables

34 Données OCDE 2020 (<https://urlz.fr/hvFU>).

35 IRES 2015, «La loi du 20 août 2008 et les fondement de la représentation syndicale » par Hedge, Dufour et Kahmann.



de remplir les missions relevant à la fois de délégués du personnel, du comité d'entreprise et du CHSCT.

De plus, la couverture de la représentation du personnel au sein d'une entreprise a beaucoup évolué. En effet, la possibilité de négocier le périmètre des établissements distincts a eu pour conséquence une centralisation à un seul niveau des CSE. Cela a abouti à un éloignement du terrain des élus sous couvert d'une simplification et d'une rationalisation. Nous avons ainsi pu voir certaines entreprises passer de 12 CE à un CSE unique.

→ **Affaiblissement des moyens de représentation**

Les décrets d'application ont fixé, à défaut d'accord collectif, des moyens humains et d'heures de délégation très bas. La perte des moyens est considérable. Bien sûr, il s'agit là d'un plancher et la négociation d'entreprise peut allouer plus de moyens. Mais les retours de terrain, confirmés à l'occasion des travaux d'évaluation des ordonnances, montrent que bien trop souvent les accords de fonctionnement sur le CSE ne prévoient pas plus que le plancher légal.

Beaucoup d'employeurs ont profité de la mise en place du CSE pour remettre en cause les accords de droit syndical ainsi que les dispositions relatives aux anciennes IRP avec à la clé des moyens à la baisse.... Il y aurait pu avoir un espoir d'amoindrir ces attaques en règle sur les IRP si une contrepartie avait pu être obtenue à travers le renforcement effectif de la présence des représentants des salariés dans les organes dirigeants des entreprises, en qualité d'administrateur de plein exercice et en nombre significatif pour peser afin que soit prise en compte la vision des salariés dans les décisions de ces ins-

tances. Or la loi Pacte de 2019 a déçu considérablement sur ce point.

→ **Contournement des organisations syndicales dans leur monopole de la négociation collective**

Les ordonnances Macron de 2017 ont marqué une volonté toujours plus accrue et pressante d'encourager la négociation collective en dehors des organisations syndicales.

- Par la mise en place du conseil d'entreprise :

La CFE-CGC a toujours dénoncé les dangers de la fusion des institutions représentatives du personnel incluant le délégué syndical. La mise en place du conseil d'entreprise a pour conséquence d'évincer le délégué syndical de la négociation collective. Or, le négociateur syndical doit être l'unique interlocuteur de la direction pour négocier car il se situe, par son mandat syndical, moins dans la relation de subordination qui existe avec l'employeur. Il peut donc rester indépendant avec des moyens propres syndicaux, en rendant compte à sa section syndicale et à son organisation syndicale.

- Par le recours à la négociation collective avec des élus non mandatés et au référendum pour valider des accords collectifs :

Toujours au motif de favoriser le dialogue social notamment dans les PME, la loi El Khomri et les ordonnances Macron ont à la fois cautionné les possibilités de négociation avec des élus du personnel hors des mandats syndicaux et étendu le recours au référendum direct auprès des salariés, soit pour valider les accords collectifs minoritaires alors que la majorité des OS, majorité tirée

des suffrages des mêmes salariés, peut être contre cet accord minoritaire et l'a fait savoir, soit pour valider des décisions unilatérales d'employeurs.

Les chiffres cités dans le rapport d'évaluation des ordonnances Macron de juin 2021 montrent l'efficacité du contournement : dans les PME, en 2014, 90 % des accords étaient signés par des délégués syndicaux. En 2020, la proportion a baissé à 70 % ! La part de la négociation collective avec les élus du personnel non mandatés ou avec un recours au référendum est passé de 26 % en 2017 à 40 % en 2020 !

La volonté affichée des ordonnances est claire : oui au développement du dialogue social, oui à la négociation collective mais aussi, voire surtout, avec d'autres acteurs que les représentants syndicaux... Continue ainsi à surfer et donc à nourrir, l'air de rien, l'héritage ancestral et nauséabond d'un anti syndicalisme primaire. Si le dialogue social ne fonctionne pas, c'est à cause des syndicats avec lesquels on ne peut jamais discuter ! Ils ne veulent rien comprendre, ils ne veulent pas évoluer...

Or, pour dialoguer, il faut être deux. Les employeurs n'ont-ils pas aussi une responsabilité dans ces freins à l'engagement syndical ? Certainement. Des études sociologiques comme les retours de militants attestent qu'encore aujourd'hui existent des réticences chez certains employeurs à considérer le dialogue social comme un moyen de faire avancer ensemble l'entreprise et ses salariés grâce aux représentants syndicaux.

Réticences persistantes à reconnaître l'engagement syndical dans l'entreprise

→ Le dialogue social encore perçu par les employeurs comme une contrainte

Les difficultés que rencontrent les syndicats et le dialogue social en général sont également du fait d'un changement de culture qui ne s'est pas encore réalisé. Le dialogue social est encore perçu par certains employeurs comme une contrainte, un coût et non une mission sociale au service

Le dialogue social encore perçu par les employeurs comme une contrainte

Dans un article de 2015 (*), Hubert Landier affirmait que le dialogue social est réducteur de risque et facteur de performance. Selon lui, « le dialogue social va permettre d'anticiper les tensions ou les réactions individuelles de désengagement en permettant l'expression des requêtes des uns et des autres dans toute leur diversité ».

Pour la CFE-CGC, le dialogue social est un facteur de compétitivité de l'entreprise. Un dialogue social efficace crée un climat de confiance qui permettra de trouver plus facilement une réponse négociée lorsqu'un problème se posera. L'illustration la plus récente de l'efficacité d'un bon dialogue social est la crise sanitaire des deux dernières années. Là où le dialogue social était instauré et de qualité, la reprise de l'activité fut rapide.

Mais malheureusement, encore aujourd'hui, le dialogue social est perçu comme une contrainte. Les employeurs ne s'y engagent pas par volonté mais par obligation.

* « Le dialogue social, facteur de performance de l'entreprise » de Hubert Landier dans RIMHE : Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise.

de l'entreprise. De plus, on constate encore la persistance de discriminations syndicales qui freinent l'engagement syndical et donc le dialogue social.

Le rapport d'information du Sénat de 2021 sur le bilan des réformes en matière de dialogue social et de négociation collective relevait cette constatation. « La faiblesse du dialogue social ne peut être imputée aux seuls syndicats de salariés. En effet, les auditions du rapporteur ont démontré que les managers et les directeurs des ressources humaines voient trop souvent le dialogue social comme une contrainte et les représentants des salariés comme des adversaires. »

Cela permet également d'expliquer la faible présence des organisations syndicales dans les TPE/PME et l'existence de discriminations syndicales toujours aussi importantes.

→ **Des discriminations syndicales toujours importantes**

Le dialogue social ne peut vivre que si des personnes sont prêtes à s'investir.

Mais en plus de la perception par certains employeurs du dialogue social comme une contrainte, certains vont plus loin et tentent tout pour écœurer les militants qui s'investissent. Le baromètre du défenseur des droits de 2019 était consacré aux discriminations syndicales. Il révèle que la discrimination syndicale est la plus fréquente en entreprise. Près d'une personne active sur trois (29 %) et une personne syndiquée sur deux (52 %) considèrent que les discriminations syndicales se produisent souvent ou très souvent.

Un tiers également de la population active interrogée estime que la peur des représailles de la part de la direction est le facteur qui dissuade le plus les salariés de s'engager dans une activité syndicale. Ils estiment que l'action syndicale constitue un risque pour leur évolution de carrière. Près de la moitié des élus interrogés estiment d'ailleurs que leur activité syndicale a freiné leur carrière. Le rapport d'information du Sénat précisait aussi qu'il existe des écarts de salaire de l'ordre de 3 à 4 % en moyenne en défaveur des salariés syndiqués.

Malgré des ambitions fortement affichées en 2008 et dans les discours gouvernementaux en faveur du dialogue social, le rôle des acteurs syndicaux peine toujours, aujourd'hui, à être accepté et reconnu. Pourtant le législateur leur confère de grandes responsabilités : création de la norme sociale qui devient la référence pour les salariés, l'inspection du travail et le juge ; expression et représentation des intérêts des professions et des salariés d'autant plus importantes que les entreprises sont sans cesse en mutations et que le marché du travail est très flexible.

Il est indispensable de créer les conditions pour assumer pleinement, professionnellement et avec crédibilité, la reconstitution des viviers d'adhérents et de militants syndicaux reconnus, ancrés dans les réalités professionnelles, formés, équipés. À défaut, le système restera bancal voire hypocrite à l'égard de la prise en compte de l'engagement syndical, suscitant la défiance, les discours de promotion et les réalités vécues par ceux qui s'engagent syndicalement restant en profond décalage.

La situation doit donc absolument changer ! Comme les voies empruntées depuis 2008 n'ont pas donné les résultats escomptés pour vivifier les bases militantes syndicales, la CFE-CGC se considère légitime à proposer de nouveau, comme en 2004, un changement de paradigme fort.

Au-delà des questions de valorisation des parcours syndicaux et de lutte contre les discriminations syndicales qui restent des axes intemporels d'action, nous pensons utile de re-débattre du système actuel en remettant sur la table des discussions deux idées que la CFE-CGC a portées, parmi d'autres, lors des grandes consultations/négociations sur les réformes du dialogue social : la question de la valorisation de l'adhésion par une évolution de l'effet erga omnes des accords collectifs en réservant leur bénéfice, sous conditions, aux seuls adhérents des organisations syndicales, comme la position commune du 9 avril 2008 envisageait ; la réaffirmation du monopole syndical de négociation collective.

Faire évoluer l'effet erga omnes des accords collectifs et renforcer le monopole syndical de négociation

Rappel des avantages à la valorisation et au développement de l'engagement syndical

Reconquérir des adhérents, vivier des militants syndicaux

Le taux de syndicalisation en France est deux fois plus faible que celui de l'Union européenne. Les syndicats sont, en termes d'adhésions, en perte de développement. L'acte électoral a pris pleinement le pas sur l'adhésion. Le système syndical actuel qui ne dépend pas du nombre d'adhérents mais des résultats aux élections professionnelles n'incite pas les organisations syndicales à développer l'adhésion.

Face à ce constat, nous devons réfléchir à des voies pour encourager l'adhésion. Notre vrai défi est de recréer de l'adhésion, une confiance dans les organisations syndicales. L'enjeu pour les organisations est de ne pas s'enfermer dans la représentativité électorale mais de réaliser un vrai travail de reconquête du salariat.

Encourager l'adhésion, c'est d'abord la valoriser. Le système français diffère d'autres pays (où le taux de syndicalisation est bien plus fort !). En France, le « succès de grève » menée par les organisations syndicales est valable pour tout le monde à la différence des autres pays où les acquis ne sont valables que pour les syndiqués (pas de phénomène de « passagers clandestins »). Il n'y donc pas forcément d'intérêt majeur à se syndiquer...

À titre d'exemple, chez nos voisins européens comme la Belgique, la Suède, le Danemark et la Finlande, l'adhésion à un syndicat conditionne l'accès à certaines prestations sociales (y compris l'assurance-chômage et l'assurance-maladie). Ce système permet à ces pays de maintenir un taux élevé de syndicalisation.

Ce paradoxe apparent renvoie à la singularité du modèle français de relations professionnelles, où les organisations syndicales et patronales négocient pour l'ensemble des salariés de la branche et non pour leurs seuls adhérents. Ainsi, tous les salariés bénéficient des accords négociés par les syndicats et ceci

désincite les travailleurs à se syndiquer. Il s'agit de l'effet erga omnes en latin (« à l'égard de tous »).

Ce système français, de manière générale, réinterroge clairement l'intérêt d'adhérer... Pourquoi des salariés déjà peu impliqués vont-ils adhérer à une organisation syndicale alors qu'ils viennent de participer à un vote dit « de légitimité » et qu'ils considèrent cela comme une implication ? Quel intérêt auront-ils à adhérer puisque, adhérents ou simples électeurs, voire même abstentionnistes, ils bénéficieront de toute façon de l'application des acquis sociaux obtenus par les syndicats ? Où est l'intérêt d'adhérer avec ce nouveau système ?

Assurer une représentation quantitative et diversifiée des salariés pour mieux ancrer les revendications

La CFE-CGC tient à rappeler toute l'utilité de favoriser l'adhésion syndicale :

- Constituer une base d'adhérent large démontre l'ancrage de l'organisation syndicale (OS) et sa capacité à agir et à représenter légitimement un collectif de travailleurs.
- Avoir une référence plus stabilisée, moins aléatoire que l'audience qui varie tous les 4 ans.
- Développer une vision non électoraliste. Tous les 4 ans, avec le système actuel, la représentativité est remise en jeu. Ainsi quelques mois avant le scrutin, certaines OS pourraient subordonner leurs politiques à la recherche des seuls succès électoraux !
- Permettre un turn-over des équipes syndicales. Les OS souffrent d'un manque de représentants syndicaux. Le vivier des militants syndicaux se trouve parmi les adhérents. Notre proposition permettra d'assurer la pérennité du dialogue social. Le nombre très réduit d'adhérents dans les organisations syndicales, conjugué au nombre important de mandats dévolus aux représentants, engendre une pénurie : les postes ont du mal à être pourvus ! Les

futurs adhérents sont potentiellement de nouveaux militants, mandatés, et futurs représentants.

- Porter des revendications fidèles aux attentes du terrain. Plus la base des adhérents sera large, plus les remontées de terrain seront riches. Une organisation syndicale bien ancrée dans les entreprises, en contact régulier avec les salariés pourra porter, lors des négociations, des revendications plus proches des attentes du terrain. Aujourd'hui, faute d'adhérent, le gouffre s'élargit entre salariés et organisations syndicales, les délégués syndicaux sont souvent amenés à négocier et signer des accords généralistes, globalistes, opaques et loin des attentes des salariés de leur entreprise.
- Garantir une indépendance financière des organisations syndicales, par le biais des cotisations que les adhérents, plus nombreux, versent à leur syndicat. Ceci en complément du financement du dialogue social (AGFPN) qui est distribué de façon égalitaire entre syndicats représentatifs.

Redonner du sens à l'adhésion

Précisions sur l'actuel effet erga omnes

Historiquement, le système de négociation français repose essentiellement sur cet effet. En application de l'effet erga omnes, le texte conclu s'applique à tous sans aucune distinction : syndiqués et non syndiqués. Les clauses erga omnes étendent les termes définis par une convention collective à tous les salariés et employeurs entrant dans le champ d'application, et pas seulement aux membres des syndicats signataires. Lorsque la convention ou l'accord a vocation à être étendu, c'est l'arrêté ministériel qui lui fait produire son effet erga omnes. Ainsi, l'adhésion à un syndicat n'est pas encouragée !

L'adhésion à un organisme, quel qu'il soit, confère très souvent des avantages spécifiques. Or dans notre système actuel, du fait notamment de l'application de l'effet erga omnes, l'adhésion à un syndicat n'apporte que peu de droits et avantages spécifiques aux salariés adhérents.

Les propositions CFE-CGC d'évolution de l'effet erga omnes

Deux pistes de modification peuvent notamment émerger :

Piste n°1 : suppression totale de l'effet erga omnes

Cela sous-entend une application de la totalité de tous les accords aux seuls adhérents des organisations représentatives signataires.

Piste n°2 : suppression partielle de l'effet erga omnes

Deux lectures sont possibles :

- Exception pour certaines clauses - Certaines clauses de l'accord s'appliquent aux seuls adhérents et le reste de l'accord est au profit de tous en application de l'effet erga omnes.
- Exception pour certains sujets/thèmes d'accord - Certains accords, selon le thème (exemples : salaires, protection sociale, droit à la formation, classification...) s'appliquent à tous les salariés (conservation de l'effet erga omnes). En dehors de ces thèmes, les accords s'appliquent aux seuls adhérents.

Il est primordial de mener une réflexion sur ces deux pistes.

Ce n'est pas notre système de représentation qui conduit à appliquer l'accord à tous les salariés, c'est l'application mécanique de l'effet erga omnes. La question de revenir sur cet effet erga omnes se pose alors. Dans les esprits, se syndiquer c'est prendre le risque d'être mal vu par sa hiérarchie, par certains de ses collègues et pour les plus réfractaires, syndicalisme rime avec absentéisme... Face à la crainte d'adhérer, il faut développer des arguments massues ! Il faut pour cela que le salarié ait un intérêt individuel à adhérer et que cet intérêt ne soit pas inférieur en termes de bénéfice, à la crainte de la réaction de son employeur.

L'action d'adhérer doit avoir des avantages tangibles. Ainsi, valoriser et développer les adhésions syndicales, notamment en réservant certains avantages conventionnels aux adhérents des organisations syndicales de salariés signataires, est une solution prônée par la CFE-CGC.

Notre organisation propose donc une modification de l'effet erga omnes des accords et conventions d'entreprise (encadré ci-contre) dans le sens d'une application limitée aux seuls adhérents des organisations syndicales représentatives de façon à éviter le comportement de passager clandestin, dont l'amplification finit par détruire toute action collective.

Notre proposition, iconoclaste, a suscité en son temps et suscitera sans nul doute encore aujourd'hui des craintes, d'ordre juridique ou culturel. Pour désamorcer quelques critiques, nous pouvons développer quelques points.

→ **Inciter sans obliger**

Il s'agit pour la CFE-CGC d'une mesure d'incitation à l'adhésion et de redonner du sens à l'acte d'adhérer et en aucune manière une obligation d'adhérer. Rien n'interdit les mesures d'incitation dès lors qu'elles sont ouvertes à tous. Chacun reste libre d'adhérer, de payer sa cotisation et de jouir des dispositions négociées par son syndicat ou de ne pas y adhérer.

Les syndicats doivent pouvoir réserver des avantages à leurs membres afin de conserver leur attractivité sans influencer sur la relation de travail des salariés non syndiqués vis-à-vis desquels ils n'ont aucune légitimité. Ainsi, dans la proposition de la CFE-CGC, l'octroi du bénéfice des accords aux seuls adhérents d'organisations syndicales représentatives constituerait une vive incitation à adhérer

à un syndicat, tout en n'obligeant pas les salariés à se syndiquer.

Ce nouveau schéma ne remet pas en cause la liberté syndicale de sorte qu'il maintient pour le salarié son droit de pas adhérer à un syndicat ou de se retirer à tout moment du syndicat auquel il appartient.

→ **Renforcer la relation salarié-syndicat**

Comment expliquer que les salariés soient liés par les dispositions d'un accord collectif conclu par un ou plusieurs syndicats alors même qu'ils n'ont, à aucun moment, manifesté leur consentement ? Pour les salariés syndiqués, l'adhésion à un syndicat peut présumer son consentement à la convention ou l'accord conclu par son organisation.

En revanche, pour les salariés non syndiqués, aucun lien, même indirect, ne peut être caractérisé.

→ **Différences entre salariés objectivées**

Ce nouveau système repose sur un traitement différencié objectivé, indépendant de la volonté de l'employeur, entre les salariés adhérents et non adhérents, loin de toute discrimination prohibée telles que celles basées sur l'âge, le sexe, l'origine... Ces situations sont indépendantes de la volonté de l'employeur et ne résultent en aucune manière d'une décision arbitraire de ce dernier.

Ce traitement distinctif est laissé à la seule discrétion du salarié lui-même. Il s'agit d'un avantage en contrepartie du choix de se syndiquer et de l'effort de payer une cotisation. Un parallèle peut être fait avec l'effet de la carte de fidélité pour une enseigne qui donne droit à des tarifs préférentiels, et qui n'est pas reconnu comme une « discrimination en prix » !

La Cour de cassation empêche les décisions arbitraires de l'employeur, autrement dit les différences de rémunération fondées sur des éléments dont seul l'employeur a la maîtrise. Or, en l'occurrence, l'employeur n'a pas la main sur la remise en cause générale de cet effet erga omnes, ainsi à titre d'exemple il n'y a aucun risque d'arbitraire lorsque les rémunérations des salariés, déterminées dans des textes conventionnels qui ne s'appliqueraient, selon notre proposition, qu'aux adhérents des organisations syndicales signataires.

Le principe de non-discrimination est une protection du salarié contre l'employeur mal

intentionné, pas contre le législateur qui cherche, au contraire, à favoriser le syndicalisme en général dans le souci, très largement partagé, d'un développement harmonieux des relations sociales.

→ Stimuler l'action syndicale des organisations syndicales

Le risque de cette mesure est le nomadisme syndical : le salarié restera adhérent à l'organisation syndicale s'il est satisfait du service et si l'action menée correspond à ses aspirations. Sans conséquence matérielle pour le salarié, cela contraindra les organisations syndicales à l'excellence pour conserver les adhérents.

→ Un système déjà connu et appliqué

Le droit français admet déjà que des avantages particuliers soient accordés aux seuls adhérents d'un syndicat : c'est le cas du syndicalisme patronal. Le bénéfice de certains accords est réservé aux seuls salariés d'une entreprise adhérente à une organisation d'employeurs. Il est utile de regarder comment ces principes pourraient s'appliquer du côté des organisations syndicales de salariés dès lors que le principe de la liberté d'adhésion est également applicable aux deux types de syndicalisme.

→ Un moyen de lutter contre la discrimination

Lorsque seulement quelques salariés sont adhérents aux organisations syndicales présentes dans l'entreprise, il est très facile pour l'employeur de mettre la pression sur ces personnes « qui dérangent » le fonctionnement de l'entreprise. La problématique tombe d'elle-même si la quasi-totalité des salariés sont syndiqués. Ainsi, une forte adhésion protège l'ensemble des syndiqués d'une discrimination très forte comme l'a souligné l'enquête OIT/Défenseur des droits de 2019.

Réaffirmer le monopole syndical de la négociation collective

Notre proposition n'aura les effets bénéfiques escomptés que si elle s'adosse à un solide monopole syndical dans la négociation collective. Si des accords collectifs sont conclus en dehors des représentants syndicaux, plus aucun intérêt à adhérer à un syndicat... Et s'il y a un monopole syndical de négociation, alors le salarié aura intérêt à adhérer au syn-

dicat car il est le seul acteur pouvant créer une norme qui lui sera appliqué. CQFD !

Ce raisonnement est renforcé par sa mise en perspective avec le monopole syndical de présentation des listes de candidats au premier tour des élections CSE. Ce monopole que certains veulent remettre en cause, est pourtant la source de la légitimité des organisations syndicales pour conquérir leur capacité à négocier des accords collectifs. Tout se tient.

Ce cercle vertueux sert la confiance dans ce système. Si on veut redonner confiance dans la capacité des représentants syndicaux représentatifs à créer une norme conventionnelle sociale et économique, ancrée et adaptée aux réalités du terrain, ils doivent avoir un nombre d'adhérents le plus large et diversifié possible et avoir l'exclusivité de la mission de créer cette norme qui est, dans le système privé actuel rappelons-le, la référence. Et à son tour, le salarié sait qu'en adhérant à un syndicat, il pourra vraiment agir auprès de l'acteur qui co-écrit la norme avec l'employeur ou son représentant.

Ce renforcement du monopole syndical de la négociation collective passe par deux canaux principaux : la suppression des dérogations existantes qui ont encore une fois montré leurs limites et des propositions de solutions adaptées de négociation et de dialogue social avec un interlocuteur syndical même lorsqu'il n'y en a pas dans l'entreprise.

Suppression des dérogations existantes dans l'entreprise

Depuis 2004, le législateur n'a eu de cesse de chercher à développer le dialogue social et la négociation collective plutôt de façon quantitative que qualitative. À défaut de réussir à changer la culture des acteurs des deux côtés de la table tout en tardant à régler la question de la légitimité des dits-acteurs des deux côtés de la table (deux dimensions du versant qualitatif), les gouvernements successifs ont servi des objectifs plus quantitatifs : du dialogue, de la négociation collective dans le plus d'entreprises possible, avec un maximum d'acteurs, syndiqués ou pas, dès qu'une majorité de salariés est d'accord !

Mais il ne fallait que cela soit trop voyant quand même, à l'égard du monopole syndical de négociation existant et garanti par plusieurs textes internationaux, européens et nationaux.

Alors ont été mis en place plusieurs dispositifs dérogatoires à ce fameux monopole syndical dont les derniers en date avec les ordonnances Macron, d'une sophistication folle : une réglementation qui combine plusieurs critères tels que la présence syndicale ou non dans l'entreprise, la présence ou non d'élus du personnel et trois seuils d'effectifs... Face à ces différentes situations, plusieurs réponses : vote des élus du CSE, référendum direct auprès des salariés.

Au milieu de cette frénésie de développer le dialogue social partout, il est intéressant de noter les résultats des analyses des pratiques de dialogue social cités dans le rapport d'évaluation des ordonnances Macron.

- Le nombre de décisions unilatérales d'employeurs sur des sujets éligibles à la négociation collective ont été multipliées par deux entre 2016 et 2020 ;
- Il y a un flou dans les processus de négociation collective avec les élus du personnel et dans les modalités de ratification par référendum ;
- Les acteurs ne semblent pas bien comprendre la différence, pour négocier un accord entre l'élu du personnel mandaté par un syndicat et celui non-mandaté ;

- Le recours au référendum n'induit pas nécessairement un dialogue ou une interaction dans l'entreprise entre les salariés, les représentants du personnel et la direction de l'entreprise ;
- Les sujets traités dans ces accords négociés avec les élus du personnel concernent en très grande majorité des thèmes pouvant déroger aux règles légales et à un accord de branche, tels que les congés (imposition des congés, notamment comme dans la crise COVID) ou le temps de travail (forfait-jours, annualisation, heures supplémentaires).

Pourtant, ces négociations « dérogatoires » se multiplient : un peu plus de 9 000 accords ont été conclus en 2020 par des élus du CSE ou des salariés mandatés (les statisticiens n'ont pu distinguer les situations tant la confusion sur ces notions auprès des acteurs est grande), auxquels s'ajoutent 5 000 référendums ratifiés aux deux tiers avec, comme on l'a vu, une forte thématique sur le temps de travail.

La CFE-CGC est fondamentalement attachée au droit à la négociation collective par un canal autonome et indépendant incarné par le représentant syndical (encadré ci-dessous).

Pourquoi il faut que les accords soient signés par des organisations syndicales

Signer des accords collectifs, c'est coproduire une norme collective. C'est un rôle majeur : il faut être formé à cet exercice, connaître les rouages de la négociation, faire le lien avec les dispositions de branche...

Les organisations syndicales forment et accompagnent leurs représentants à cet effet. Les acteurs syndicaux représentatifs sont les seuls acteurs formés et équipés pour contribuer le plus professionnellement possible à l'écriture de la norme conventionnelle. De fait, quand l'accord est conclu sans un représentant syndical, pour lequel cela peut aussi être dur d'obtenir des avancées pour les salariés, il est confirmé que la qualité du contenu des accords ainsi négociés s'en ressent et se dégrade.

Il importe d'y remédier pour ne pas galvauder la notion de dialogue social et la crédibilité de la négociation collective. La confiance et la capacité à être à la hauteur des enjeux passe pour la CFE-CGC par la remise au cœur du réacteur conventionnel de l'acteur syndical.

Négociation par le canal syndical, même sans organisation syndicale représentative dans l'entreprise

La réaffirmation du monopole syndical de négociation dans l'entreprise se substituant à toute dérogation de négociation avec d'autres acteurs non-syndiqués oblige à trouver une solution lorsqu'il n'y a pas de représentant syndical légitime dans l'entreprise. En l'absence d'organisation syndicale dans l'entreprise, il importe que les salariés ne soient pas lésés dans un besoin de décliner de façon plus précise dans l'entreprise les mesures d'un accord de branche ou de construire des règles à leur niveau, en dehors de règles conventionnelles supérieures existantes.

La solution du mandatement du salarié ou de la négociation avec des élus non syndiqués ayant montré ses limites, la CFE-CGC propose une nouvelle piste : l'appui de conseillers de négociation issus des représentants patronaux et syndicaux de la branche. La négociation dans l'entreprise se déroulerait avec l'appui d'un représentant patronal et syndical de la branche, avec l'employeur et des élus du personnel ou d'un salarié désigné en cas de carence d'élu. Ces « conseillers de branche en négociation d'entreprise » seraient désignés à l'avance par les partenaires sociaux de la branche.

Cette piste permet un partage d'information entre le niveau de la branche et celui de l'entreprise. Les acteurs de la négociation sont assistés par des personnes connaissant la branche et leur secteur d'activité qui peuvent s'enrichir au contact des besoins des entreprises.

Lorsque l'entreprise n'est pas couverte par une branche, l'appui à la négociation serait alors territorial, via les représentants patronaux et syndicaux des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI, CPRIA, CPRPL).

Cette solution nous semble avoir plusieurs atouts :

- Une simplification des règles de négociation : plus besoin de combiner de multiples critères aussi aléatoires que sont les effectifs d'entreprise d'ailleurs, pour l'employeur et les salariés pour connaître le cadre juridique d'un projet de dialogue et de négociation collective.

- Une meilleure articulation entre un accord de branche et un possible accord d'entreprise. Garder le canal syndical pour négocier une respiration locale d'un accord de branche facilitera la connaissance des règles de l'accord de branche, celles spécifiques pour les PME du secteur (accords-types par exemple) et les marges de manœuvre laissées aux acteurs de terrain pour adapter ces règles. Les conditions de négociation et le contenu de l'accord n'en seront que meilleures.
- Une transparence dans les conditions de formation de l'accord. L'entre-soi d'une négociation avec direction et élus du personnel non syndiqués ou directement avec des salariés mobilisés sur un référendum où la cause est binaire « oui/non », ne participe pas une discussion ouverte, loyale et paritaire. La présence d'acteurs syndicaux, rompus aux mandats de négociation et aux rendus-compte des résultats de ces négociations à leurs sections syndicales et à leurs adhérents, permet des pratiques plus méthodologiques, avec des temps d'échanges mutuels et d'appropriation commune.

Dans la période de mouvance de la société, le syndicalisme doit s'adapter aux transformations incessantes. Nous avons rappelé dans cette première partie que les acteurs syndicaux intermédiaires souffrent d'une perte de confiance, de légitimité. Certaines politiques gouvernementales aggravent même ce sentiment.

Pourtant, les volontés de s'engager pour contribuer à une société plus régulée, plus juste, moins fracturée, existent. Il convient de laisser s'exprimer dans un système qui doit oser changer de logiciel. La CFE-CGC a formulé des propositions en faveur d'une redynamisation de la base de militants syndicaux représentants les salariés en faisant le pari que le taux de confiance remontera.

Cependant, pour que la démocratie sociale, dans son ensemble, inspire à nouveau confiance, il est indispensable de se pencher également sur l'autre partie prenante du dialogue : la représentation des intérêts des employeurs dans le champ social.

RESTAURER LA CONFIANCE DANS LA REPRÉSENTATION DES INTÉRÊTS DES EMPLOYEURS AU NIVEAU NATIONAL INTERPROFESSIONNEL ET DE BRANCHE

La crise de représentation concerne les représentants des salariés mais également des employeurs. Occultée par les réformes successives du dialogue social, la question de la légitimité des organisations professionnelles d'employeurs (OPE) a fini par être traitée par le législateur à partir de 2013 et à travers trois lois en 3 ans. Quel sujet sensible !

La décentralisation de la négociation collective vers l'entreprise, niveau privilégié de principe, a entamé clairement les marges de régulation collective au niveau de la branche comme au niveau national interprofessionnel. Cependant, ces niveaux ont conservé des espaces qui doivent remplir leur rôle. La bataille sur le salaire minimum hiérarchique (SMH) a montré qu'il est toujours possible d'affirmer un territoire d'accord collectif au-delà de l'entreprise, dans son secteur d'activité ou plus globalement, au niveau national interprofessionnel.

Pour consolider ce rôle, il est impératif que les organisations représentant les employeurs garantissent une représentation des intérêts qui doit être la photographie des intérêts en jeu. Or, il n'en est rien.

En effet, les mécanismes légaux de la représentativité patronale au niveau national interprofessionnel introduits à partir de 2014 génèrent une surreprésentation du MEDEF au sein duquel l'AFEP (association des 100 plus grosses entreprises de France), qui n'est pas une organisation syndicale d'employeurs, est toute puissante, ce qui stérilise toute possibilité de construire une architecture de dia-

logue social en dehors des grandes entreprises. Pourtant, le tissu économique français est constitué à très grande majorité de TPE/PME qui appelle un cadre de dialogue social à un niveau sectoriel et national interprofessionnel pour permettre une régulation sociale de la concurrence et des conditions attractives d'emploi et de travail pour les salariés.

Par ailleurs, la pratique a montré que l'interlocuteur patronal majoritaire mène les négociations à sa guise, en privilégiant la vision d'entreprises de dimension internationale.

Comment dans ces conditions faire respecter la loi qui reconnaît la possibilité d'assurer un dialogue social au niveau de l'entreprise, au niveau de la branche et au niveau national interprofessionnel ? Comment restaurer la confiance dans le système pour que les représentants des employeurs et ceux des salariés construisent un environnement profitable aux deux parties au-delà du périmètre de l'entreprise ?

La CFE-CGC est un partenaire quotidien des représentants des employeurs. À ce titre, nous nous estimons bien placés pour faire un bilan avisé de la réforme de la représentation des intérêts patronaux dans le champ social. Nous nous estimons également fondés à faire des propositions pour que la confiance paie enfin dans les discussions que nous menons et mènerons avec l'ensemble de nos partenaires patronaux représentatifs. Ce positionnement est d'autant plus pertinent que le sujet de la représentativité patronale s'invite à nouveau parmi les gouvernants.

Réforme de la représentativité patronale : entre-soi, miroir déformé et crispation

Un angle mort des réformes du dialogue social et de la négociation collective

Alors que la représentativité syndicale a donné lieu à de multiples travaux universitaires, publics, permettant des auditions d'acteurs variés, il n'en a rien été du côté de la représentativité patronale. Un rapport de recherche universitaire initié en 2009 sous la houlette de la DARES et rendu public en 2012, a été d'un apport intellectuel majeur sur le sujet trop isolé. Il y a eu ensuite d'autres rapports mais rédigés par des organismes représentants des courants patronaux (CEDAP, Institut Montaigne en 2013). Aucune effervescence ou inflation d'écrits spécifiquement sur ce sujet ! Pourtant, il y a eu des rapports sur le dialogue social et la négociation collective, avec des pages entières sur les organisations syndicales !

Après les fortes tensions sociales nationales qu'ont engendrées les ordonnances Emploi sur le CPE et le CNE en 2005, le gouvernement prend conscience de l'importance de structurer la prise en compte d'un dialogue social national interprofessionnel. Il faut noter que la réforme de la négociation collective dans l'entreprise et la branche a été faite en 2004.

En 2006, pas moins de trois rapports sont remis au gouvernement pour préparer des évolutions sur ce volet : en mars, le rapport Chertier pour une modernisation du dialogue social ; en mai, le rapport Hadas Lebel avec un titre alléchant : « Représentativité et financement des organisations professionnelles et syndicales : pour un dialogue social efficace et légitime » ; en novembre, le rapport du CESE pour consolider le dialogue social, remis au Premier ministre.

Il est étonnant de constater qu'à l'occasion de ces rapports importants, les développements sur la légitimité des acteurs

concernent exclusivement les organisations syndicales. Le rapport Chertier n'évoque aucunement les organisations patronales. Alors que le titre du rapport Hadas Lebel augurait de propos sur les organisations patronales, un modeste paragraphe l'effleure. Quant au rapport du CESE, une simple mention pour souligner que « la représentativité patronale devrait être approfondie ».

En 2007, la représentativité syndicale est au menu de la commande du gouvernement d'une négociation nationale interprofessionnelle, dans le cadre de la toute récente loi Larcher. Plusieurs OS, dont la CFE-CGC demandent que la représentativité patronale soit également dans le périmètre de la saisine, au titre du parallélisme des formes. En vain ! La position commune d'avril 2008 ne concernera que la représentation syndicale et la validité des accords collectifs.

La porte principale fermée, le sujet pointe son nez à la fenêtre en 2009 à travers le rapport Poisson consacré aux branches professionnelles. La représentation patronale et en filigrane sa représentativité, partie intégrante des débats sur les périmètres des branches, sont des aspects plus largement développés que dans les rapports précédents ! Mais pas de suite...

Il faut attendre 2012 pour que le sujet soit frontalement traité. Une mission officielle est confiée à Jean-Denis Combrexelle, directeur général du travail.

La représentativité patronale est un angle mort des travaux sur le renforcement de la négociation collective ! Comment des gouvernements peuvent-ils conduire une politique de renforcement de la négociation collective sans se donner les moyens de traiter la légitimité des représentants des intérêts patronaux ?

Élaboration des règles de représentativité : un entre-soi gangréné par des guerres intestines

Trouvez un accord entre vous et on l'entérinera !

Conscients qu'il devient intenable de ne pas ouvrir le dossier de la représentativité patronale, le gouvernement Hollande finit par décider de mettre le sujet sur la table. Mais avec diplomatie ! Lors de la grande conférence sociale de juillet 2012, les pouvoirs publics demandent aux organisations d'employeurs représentatives de leur présenter un projet de réforme concernant l'édiction de règles sur la représentativité patronale. Choix d'une méthode éloquente d'une réforme entre-soi, impliquant des acteurs à la fois juges et parties, naïvement perçus comme ayant des intérêts homogènes, et sans associer leurs partenaires quotidiens syndicaux. Et après on se demande pourquoi, en France, il y a un tel climat de défiance dans le dialogue social !

Le manque d'appropriation commune et partagée des enjeux dans les différentes sphères économiques et sociales, faute de travaux intellectuels divers, pluridisciplinaires et documentés, ainsi que la culture répandue dans le monde patronal de toujours régler entre soi ses affaires, facilitent l'instauration d'une conviction distillée par les organisations patronales vers les gouvernants, les parlementaires voire les organisations syndicales, qu'une réforme, si elle devait être conduite, devait être élaborée par les trois acteurs patronaux principaux. Toute autre partie devait être tenue à distance, réduite au mieux au rôle d'observatrice.

Cette méthode est choisie par le gouvernement. Elle vire à une vraie saga tant les 3 OPE concernées se sont déchirées, unies, trahies, appelant le gouvernement et le Parlement à arbitrer les disputes, sans jamais vouloir ou réussir à changer de méthode. Une mise au jour éclatante et édifiante sur des rapports de force entre les organisations revendiquant représenter les employeurs et les entreprises et qui hypothèque tout débat plus large. Le règne de la confiance !

Compromis de façade sur le critère de l'audience

Comment compter le poids de chacune des organisations patronales ? Prendre en compte

le nombre d'entreprises adhérentes, une entreprise/une voix (CPME et l'UPA) ou le nombre total des salariés des entreprises adhérentes (MEDEF) ? Le premier favorise les organisations de petites entreprises, le deuxième l'organisation qui comprend les grandes entreprises. C'est le cœur de la guerre que mènent les 3 OPE nationales interprofessionnelles, avec de forts échos au niveau des branches.

Gardons en tête que ce critère détermine le poids dans la négociation collective, la répartition des droits de vote dans les organismes consultatifs et paritaires et celle des financements du dialogue social. Il en va de l'influence et des ressources financières des organisations.

→ Épisode 1 : la position commune du 17 juin 2013 et le protocole sur le champ multi professionnel du 30 janvier 2014

La commande d'une réforme est passée aux 3 OPE en juillet 2012. C'est dans la douleur, en juin 2013 (à la veille de deuxième grande conférence sociale un an plus tard) qu'est présentée de la part des 3 OPE (MEDEF, CPME et UPA) une « position commune ». Notons sans ironie que l'expression utilisée est la même que celle pour « la position commune » d'avril 2008 concernant la représentativité syndicale mais elle avait fait l'objet d'une négociation avec les employeurs....

Cette position commune traite prioritairement du niveau national interprofessionnel. Elle fixe des critères de représentativité objectifs proches de ceux des OS, consolidant les propositions des quelques rapports publiés sur le sujet : le respect des valeurs républicaines, l'indépendance, la transparence financière, une ancienneté minimale de 2 ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation, l'influence et l'audience. Ces critères sont repris dans la loi du 5 mars 2014.

Concernant le critère de l'audience, la position commune prévoit que "la mesure de l'audience de l'organisation à partir des adhésions, appréciée en fonction d'une pondération du poids des entreprises adhérentes". Mais les OPE n'ont pas réussi à définir conjointement cette pondération. Si le gouvernement veut réformer, il va falloir qu'il arbitre sur ce sujet des plus sensibles.

Le gouvernement va trancher en 2015, s'inspirant du rapport de Jean-Denis Combrexelle remis au gouvernement en octobre 2013. Le

critère de l'entreprise adhérente est retenu pour l'audience et les effectifs des entreprises adhérentes pour l'opposition à l'extension. Pas de pondération. Cette solution est même validée par le Conseil constitutionnel le 3 février 2016, à la grande contrariété du MEDEF.

Dans le respect d'un état de droit, il aurait été normal de s'arrêter à cette décision. Mais non ! Le MEDEF veut la modification de la loi et s'y emploie. Par ailleurs, la position commune n'aborde pas les autres niveaux, notamment le niveau multiprofessionnel (appelé aussi « hors champ » au sens où les 3 OPE ne couvrent pas ces champs professionnels) dans lequel interviennent la FNSEA (agriculture), l'UDES (économie sociale et solidaire) et l'UNAPL (professions libérales). Pour autant, l'UDES et l'UNAPL sont dans les faits des interlocuteurs des confédérations syndicales de salariés dans des négociations collectives spécifiques sur leur champ.

Dans ce champ, finit par émerger un protocole d'accord en date du 30 janvier 2014 entre le MEDEF, la CPME, l'UPA, la FNSEA, l'UDES et l'UNAPL. Il définit la représentativité à ce niveau et prévoit une coordination entre tous ces acteurs dans le cadre de négociations nationales interprofessionnelles. Ces points, eux, sont repris sans difficultés dans la loi de 2015.

→ Épisode 2 : l'arrangement MEDEF/CPME de janvier 2016 et la riposte des autres OPE

Avant même la décision du Conseil constitutionnel du 3 février 2016, le MEDEF et la CPME concluent un accord en janvier 2016 où les effectifs des entreprises adhérentes sont pris en compte à hauteur de 80 %. Le gouvernement intègre dans son projet de loi cette nouvelle version, revenant ainsi sur les règles adoptées l'année d'avant !

Les autres OPE (UPA, UNAPL, FNSEA et UDES), exclues de l'accord MEDEF/CPME, unissent leurs actions pour défendre les règles adoptées précédemment et bien validées par le conseil constitutionnel. Deux protocoles d'accords patronaux s'opposant sont sur la table des parlementaires ! Le Parlement impose alors au gouvernement de laisser encore du temps aux OPE pour trouver un accord sur l'ensemble des points de la représentation des intérêts patronaux dans la négociation collective, dans la répartition des sièges et des financements.

→ Épisode 3 : un nouvel accord commun le 2 mai 2016

Les 3 OPE accouchent d'un nouvel accord le 2 mai 2016. L'audience prévoit une pondération entre les entreprises adhérentes et les effectifs des entreprises adhérentes dans toutes les dimensions de la représentativité :



négociation collective de branche et inter-professionnelle, sièges dans les organismes et répartition des financements. Il est entériné dans l'article 35 de la loi El Khomri et est inscrit dans le Code du travail.

L'audience permettant d'établir la représentativité se mesure en fonction du nombre d'entreprises et du nombre de salariés. Le seuil de 8 % pour être représentatif est exigé, soit au regard du nombre de salariés des entreprises adhérentes, soit au regard du nombre d'entreprises adhérentes, y compris les entreprises sans salarié. Le droit d'opposition permettant, si on représente plus de 50 % des salariés des entreprises adhérentes, de s'opposer à un accord, est inchangé.

Les crédits du fonds paritaire national sont répartis en fonction de la mesure de l'audience, avec une pondération à hauteur de 50 % du nombre des salariés des entreprises adhérentes, et à hauteur de 50 % du nombre des entreprises adhérentes contributrices au fonds, seules les entreprises employant des salariés sont prises en compte dans ce cadre.

Parallèlement, les mandats au sein du fonds paritaire national, et autres organismes paritaires pertinents, sont répartis en fonction de la mesure de l'audience, avec une pondération à hauteur de 70 % du nombre des salariés des entreprises adhérentes, et à hauteur de 30 % du nombre des entreprises adhérentes. Sur ce point, les entreprises sans salarié sont prises en compte.

Règles de la représentation des intérêts patronaux dans le champ social : un miroir déformé du tissu économique

Il n'aura échappé à personne que ces règles vont avantager considérablement la représentation d'intérêts d'entreprises ayant beaucoup de salariés. Or, on sait, au moment où ces règles vont produire leurs effets, que le tissu économique et le monde du travail salarié français ne sont pas aussi marqués par le poids des grandes entreprises.

En effet, d'après l'INSEE, en 2019, 4,1 millions d'entreprises composent les secteurs marchands non agricoles et non financiers (incluant toutefois les exploitations forestières ; les auxiliaires de services financiers et d'assurance et les holdings). Le tissu productif marchand regroupe 276 grandes entreprises (GE) qui représentent 27 % des emplois et contribuent à 32 % de la valeur ajoutée (VA).

À l'opposé, 3,9 millions de micro-entreprises (MIC, jusqu'à 10 salariés) emploient 19 % des salariés et génèrent 19 % de la valeur ajoutée. Entre ces deux extrêmes, 5 900 entreprises de taille intermédiaire (ETI) et 153 000 petites et moyennes entreprises (PME) hors microentreprises emploient respectivement 25 % et 30 % des salariés (ETP) et génèrent 25 % et 23 % de la VA.

La première mesure de l'audience des organisations patronales présentée au Haut conseil du dialogue social (HCDS) en avril 2017, donne la photographie suivante (source : site du ministère du Travail)

Organisation professionnelle représentatives	Nombre d'entreprises ³⁶	Nombre d'employeurs ³⁷	Nombre de salariés	Audience entreprises	Audience employeurs	Audience salariés
MEDEF	123 632	111 438	8 518 902	29,41 %	36,12 %	70,72 %
CPME	144 982	101 535	3 010 875	34,54 %	32,91 %	25,00 %
U2P	150 605	94 989	507 855	35,89 %	30,79 %	4,22 %
CNDI	647	550	7 532	0,15 %	0,17 %	0,06 %
Total	419 219	308 482	12 045 164	100,00 %	100,00 %	100,00 %

36 Nombre d'entreprises qui emploient ou non des salariés.

37 Nombre d'entreprises qui emploient au moins un salarié.

La deuxième mesure de l'audience patronale nationale interprofessionnelle présentée au HCDS en juillet 2021, donne la photographie suivante (source : site du ministère du Travail)

Organisation professionnelle représentatives	Nombre d'entreprises ³⁶	Nombre d'employeurs ³⁷	Nombre de salariés	Audience entreprises	Audience employeurs	Audience salariés
MEDEF	125 929	114 934	9 367 164	21,96 %	32,94 %	66,32 %
CPME	243 397	124 131	4 044 821	42,45 %	35,57 %	28,64 %
U2P	203 715	109 598	709 852	35,53 %	31,41 %	5,03 %
CNDI	387	301	1 975	0,07 %	0,09 %	0,01 %
Total	573 428	348 964	14 123 812	100,00 %	100,00 %	100,00 %

Le critère des effectifs des entreprises adhérentes comme alternatif au critère de la seule adhésion change évidemment la donne. Le MEDEF a le nombre le plus faible d'entreprises adhérentes ; il se situe entre l'U2P et la CPME pour le nombre d'adhérents employeurs.

Mais au final, il a une écrasante majorité dans la négociation collective nationale interprofessionnelle, avec un pouvoir d'empêcher tout texte de pouvoir être étendu sans son aval. Cette position hégémonique, mal acceptée, est source de tensions entre un MEDEF qui ne veut lâcher aucune once de terrain et les autres OPE qui se sentent mal représentées.



Des règles qui crispent le dialogue social interprofessionnel et de branche

Dénonciation par l'U2P de l'accord de 2016 et relance du débat

La première mesure de l'audience patronale au niveau national interprofessionnel et dans les branches est publiée courant 2017. L'introduction de la pondération des effectifs des entreprises adhérentes confirme la prédominance du MEDEF et de ses affiliés, notamment dans le bâtiment où la FFB, adhérente du MEDEF, devance de quelques pourcentages la CAPEB, affiliée à l'U2P. Cette situation va complètement envenimer le dialogue social dans le secteur, chacun des OPE instrumentalisant les OS du secteur pour qu'elles les soutiennent. Deux clans se forment et vont se faire des procès dans tous les sens. Le tissu conventionnel en est déstabilisé tout comme l'OPCO de la construction qui est mis sous administration provisoire pendant 2 ans, faute de dialogue possible entre les partenaires sociaux.

Au bilan de cette première mesure d'audience et du séisme qu'il entraîne, l'U2P dénonce l'accord de 2016 en octobre 2019 et propose de nouvelles règles de représentativité patronale, prenant mieux en compte les petites entreprises dans le champ social. Le MEDEF refuse catégoriquement, malgré les déclarations favorables de la ministre du Travail.

Forte de la nouvelle mesure de l'audience patronale en 2021 qui révèle sa progression (comme pour la CPME), l'U2P poursuit des actions de lobbying pour faire bouger les lignes. La position du ministère du travail et des parlementaires demeure sur la même méthode : il faut un accord entre les acteurs.

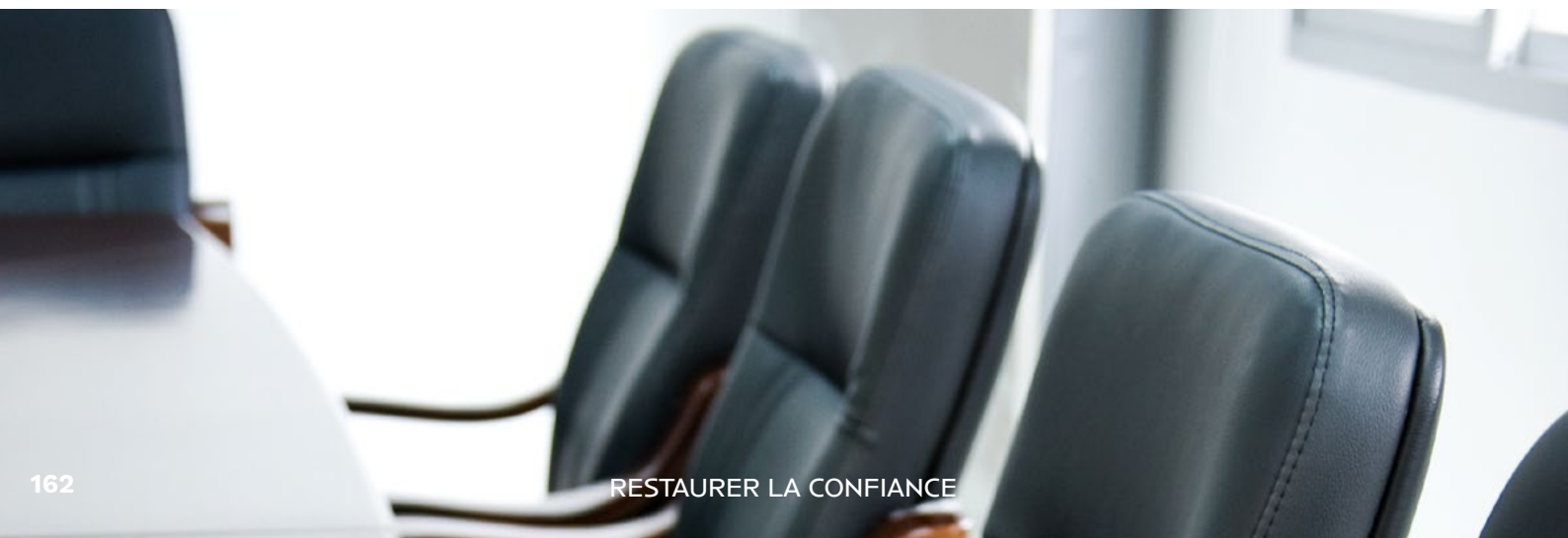
Comment asseoir une confiance dans un dialogue quand une partie de la table est en guerre intestine et stérilise ou prend en otage pendant ce temps toute possibilité de discussion ou de négociation ? Les OS peuvent-elles continuer à assister à la partie de ping-pong et subir sans agir ?

Bataille entre les OPE pour la répartition des sièges dans les organismes

Avec la progression des audiences en 2021 de la CPME et de l'U2P, la question de la répartition des sièges entre les OPE se pose à l'occasion de renouvellement de plusieurs conseils, notamment dans les organismes de Sécurité sociale. Rappelons que les OPE et les OS siègent dans les caisses de Sécurité sociale pour représenter les cotisants et les assurés.

Pour assurer un renouvellement effectif au 1^{er} janvier 2023, il était prévu que le ministère des affaires sociales transmette tous les éléments 6 mois avant, délai habituellement pratiqué. Les éléments n'ont été transmis qu'en octobre. Pourquoi ? Les 3 OPE représentatives au niveau national interprofessionnel, en désaccord sur la répartition des sièges entre elles, ont tout bloqué jusqu'à un arbitrage politique au plus haut niveau ! Il a été de même dans les nouvelles commissions sur la santé au travail, qui succèdent au groupe de travail du COCT, suite à la loi santé au Travail de 2021.

Cette représentativité patronale déséquilibrée pollue potentiellement tout espace de dialogue et de concertation. Il est indispensable de remédier à cette situation. La CFE-CGC ose avancer des propositions afin que le sujet, qui revient sur la table, soit débattu à la hauteur des enjeux qu'il représente et que la problématique sorte de son microcosme.



Les propositions de la CFE-CGC pour redonner confiance dans la représentation des intérêts patronaux dans le champ social

Saisir l'opportunité d'une forte actualité sur le sujet

Au terme de 5 ans d'application des règles de la représentativité patronale, la CFE-CGC constate des écueils sérieux qui nuisent au dialogue national interprofessionnel et de branche. De récentes discussions au sein du HCDS, des rapports et des initiatives parlementaires ou gouvernementales distillent des expressions de besoin de correction dans les règles de représentativité patronale. Sans surprise, des organisations patronales sont à la manœuvre. Il serait pourtant dommage qu'en notre qualité d'organisation syndicale représentative et partenaire quotidienne des OPE, concernée et impactée par leurs agissements, nous regardions encore une fois passer le train sans participer à la composition du convoi.

Des propositions au sein du Parlement

Des expressions se font jour au Sénat comme à l'Assemblée nationale, tendant à mieux prendre en compte la représentation des intérêts des petites entreprises : multiples questions de députés au gouvernement en 2020 et 2021, rapport de la sénatrice Frédérique Puissat de juin 2021 sur le bilan des réformes en matière de dialogue social et de négociation collectives et proposition de loi en date du 13 juillet 2021 portée par la sénatrice Catherine Fournier.

Lettre de mission au HCDS pour une modification du processus de mesure de la représentativité patronale

La deuxième mesure de l'audience patronale nationale interprofessionnelle a mis en lumière des problématiques liées à l'évolution du tissu économique (essor des micro-entreprises) que les lois sur la représentativité patronale n'ont pu anticiper. La ministre du Travail charge le président du HCDS, Jean-Denis Combrexelle, de trouver un accord avec les organisations professionnelles pour répondre à ces enjeux.

La lettre de mission date du 18 novembre 2021. Les travaux de concertation doivent commencer en 2022. C'est grâce à l'initiative du président du HCDS, très attaché au dialogue entre les parties, que les OSR ont eu connaissance de cette mission. Aucune publicité particulière et encore moins paritaire n'ayant été faite. Et cette mission est lancée sans attendre les travaux communs et partagés des membres du HCDS sur le bilan du cycle de représentativité à la fois syndicale et patronale 2017-2020. On part sur de bonnes bases pour refonder la confiance...

Représentation patronale au niveau multiprofessionnel suite à la restructuration des branches

Lors de l'examen en 2021 par le HCDS des nouveaux arrêtés de représentativité des organisations patronales au niveau multiprofessionnel, ont été mises en lumière les conséquences de la restructuration des branches sur le nombre légal de 10 conventions collectives dans lesquelles l'OPE concernée doit être représentative. Des pans entiers conventionnels se regroupant (comme dans l'agriculture), il va s'avérer difficile de remplir ce critère à l'avenir pour la FNSEA, pour la FESAC et l'UDES. Ces organisations poussent à une évolution de la loi sur ce critère.

À cette occasion, il faut s'attendre à ce que l'UDES, la plus trans-sectorielle de ces 3 OPE, cherche à avancer encore un peu plus vers le niveau national interprofessionnel. Elle l'a déjà tenté en 2019 à travers un rapprochement avec la CPME, qui a avorté. Elle a réaffirmé cette ambition nationale interprofessionnelle lors des 20 ans du groupe du dialogue social en décembre 2021. Pour toutes ces raisons, il faut donc s'attendre à une remise à plat du protocole de 2014...

Face à cette actualité, plutôt que de repartir dans une saga où les OSR et l'opinion publique restent sur le bas-côté, le potentiel nouveau débat représente pour la CFE-CGC une opportunité de s'exprimer sur ce sujet afin de contribuer à pacifier et redonner confiance.

Innover dans la méthode et dans la réflexion

La CFE-CGC souhaite que cette occasion de re-débattre de la représentativité patronale innove dans la méthode et dans la réflexion. C'est à ce prix que les corps intermédiaires au sein de la société, tant malmenés ces dernières années, prouvent leur utilité et leur efficacité dans des solutions à trouver.

La CFE-CGC propose de faire valoir trois points :

- Remettre en avant les enjeux de la représentativité et les responsabilités qui en découlent pour les OPE.
- Ouvrir le débat de la représentation des intérêts patronaux au-delà des OPE.
- Faire évoluer les règles pour garantir un pluralisme syndical patronal équilibré.

Remettre en avant les enjeux et les responsabilités

→ Remplir le rôle de cocréateur de la norme sociale

Instaurer la confiance et la garantir dans le temps dans le cadre juridique de la représentation des intérêts patronaux est la condition et le corollaire de l'édifice français de concertation avec les pouvoirs publics et de négociation collective avec les OSR, en dehors de l'entreprise.

Depuis les 20 dernières années, le champ conventionnel a sans cesse pris une place plus grande dans la production de la norme sociale, par délégation du législateur, actant un recul de la loi dans ce domaine. Cette délégation a exigé de consolider légalement la place des partenaires sociaux, des représentants d'employeurs et des représentants de salariés, devenus co-producteurs de normes,

Les prérogatives des organisations professionnelles d'employeurs (OPE)

La qualité d'OPE représentative donne accès à quatre types de prérogatives légales :

- La négociation d'accords collectifs pouvant être étendus (au niveau de la branche comme au niveau interprofessionnel) ou repris par la loi (au niveau national interprofessionnel, dans le cadre de la loi Larcher).
- L'appartenance à certaines instances consultatives publiques multipartites (au niveau national interprofessionnel, intersectoriel ou de branche dans les champs de la sécurité sociale, l'emploi-formation, l'économie...).
- La participation à la définition et à la gestion des organismes nationaux, sectoriels, territoriaux paritaires (formation professionnelle, assurance-chômage, retraite complémentaire, APEC, logement, santé au travail).
- L'octroi de ressources financières de l'État (principalement venant des fonds du financement légalement du dialogue social via l'AGFPN).

et des moyens qui en découlent. Ainsi, le Code du travail donne et reconnaît, aux côtés des OSR, des prérogatives aux organisations patronales au niveau national interprofessionnel et dans les branches mais aussi des responsabilités (encadré ci-dessous).

Au regard de ces prérogatives, il importe que les organisations d'employeurs concernées aient une légitimité clairement connue et reconnue à représenter les intérêts des employeurs composant l'ensemble du tissu économique. Ce besoin est d'autant plus fort que l'orchestration de la négociation collective de branche ou nationale interprofessionnelle est assurée en pratique par l'organisation patronale.

Culturellement en France, les représentants des employeurs au niveau des branches ou au niveau national interprofessionnel tiennent les réunions de négociation dans leurs locaux (les CPPNI ont souvent pour adresse celle de la fédération patronale). Au niveau national interprofessionnel, les négociations se passent dans les locaux du MEDEF (le sujet des lieux de négociation reste un tabou) qui convoque, préside les réunions de négociation (l'hôte accueille et « manage » ses « invités ») et rédige les textes des accords.

Cette pratique engage des responsabilités de la partie patronale quant à la production intelligible, effective et applicable de la norme conventionnelle qui devient la norme de référence, à la place de la loi ou inspirant à terme la loi. Les partenaires que sont les OSR comme l'administration du travail ou les parlementaires doivent donc être en mesure de savoir avec quel interlocuteur ils vont négocier, créer la discussion et/ou le rapport de force et quelle est sa légitimité.

→ **Assurer la vie effective de la négociation collective à tous les niveaux légaux de la négociation collective**

Dans le cadre de la décentralisation de la négociation collective vers le niveau privilégié de l'entreprise, le législateur a redessiné les périmètres de compétences du niveau national interprofessionnel et de celui de la branche ainsi que l'articulation des accords conclus à ces niveaux avec les accords d'entreprise.

Cependant, ces niveaux n'ont pas disparu et gardent toute leur pertinence, comme la CFE-CGC l'a maintes fois défendu, en

amont des ordonnances de 2017 comme en aval, notamment lors du contentieux récent sur le salaire minimum hiérarchique dans la branche.

Il n'est envisageable ni envisagé de « tuer » l'accord de branche à l'aune de la décentralisation de la négociation collective vers l'entreprise où la grande entreprise peut s'affranchir de tout et faire sa loi, laissant à la petite entreprise opérer les ajustements sociaux qu'elle peut pour répondre aux exigences de son donneur d'ordre, en court-circuitant les syndicats si possible, proposant aux salariés des conditions de travail à prendre ou à laisser, sous le chantage de l'emploi. Tout le monde y perd.

Certaines OPE sont conscientes des avantages qu'un accord de branche ou national interprofessionnel peut apporter pour les entreprises et les salariés. Il s'agit d'entreprises qui n'ont pas les moyens internes de mener une politique sociale attractive pour recruter des personnels leur permettant de développer leur activité ou pour mener leur développement selon d'autres modèles d'affaires que celui imposé par une multinationale ou un donneur d'ordre. Pour ce faire, il faut que les représentants de ce type d'employeurs aient les moyens d'être reconnus, de s'exprimer et de peser au niveau des branches et au niveau national interprofessionnel

→ **Respecter la qualité d'OPE pour mener ses missions sociales et non la phagocytiser par le lobbying**

Le patronat est par nature divers pour représenter une « profession » : diversité des statuts d'employeurs, des secteurs et des modèles d'affaires. Au-delà de cette diversité, il est cependant possible d'identifier quatre grandes fonctions d'une organisation patronale : la négociation collective, la régulation économique, le lobbying auprès des pouvoirs publics et le service à leurs propres adhérents. En fait, c'est la part relative de ces fonctions qui varie d'une organisation à l'autre.

Quand une OPE a des adhérents influents très orientés sur les enjeux économiques au point que ces intérêts économiques prennent le pas sur sa qualité d'OPE dans son champ d'action de co-créateur de normes sociales, se pose clairement un problème de conformité à la nature de partenaire social pourtant légalement reconnue ainsi qu'un problème

de loyauté vis-à-vis des autres partenaires. Comment les responsabilités légales rappelées ci-dessus peuvent-elles être remplies quand un interlocuteur reconnu représentatif en qualité d'OPE dans le champ social est en fait, derrière le masque, devenu majoritairement un lobbyiste ?

Ouvrir l'espace du débat en dehors des OPE et de l'administration

Pour repartir sur des bases assainies de tous les avatars de la dernière réforme, la CFE-CGC propose à nouveau de réfléchir de façon décloisonnée à la représentation des intérêts patronaux dans le champ social.

→ Pourquoi ?

Permettre à toutes les parties concernées directement et indirectement de comprendre les enjeux et les besoins d'évolution, avec des outils communs de compréhension et de progression en maturité. Les initiatives récentes qui relancent le débat suivent le même chemin que précédemment : une discussion qu'entre OPE et entre l'OPE et l'administration. Il faut changer de méthode pour placer la discussion au niveau des enjeux de régulation sociale.

→ Comment ?

Un bilan public et contradictoire sur la réforme de la représentativité patronale, et non dilué au milieu d'autres sujets, pour prendre du recul ; une saisine du CESE ciblée sur ce sujet pour formuler des préconisations ; une inscription à l'agenda social du gouvernement pour en faire une saisine dans le cadre de la loi Larcher. Il est possible d'imaginer une telle négociation : des partenaires sociaux dans d'autres pays (comme en Italie en 2018) y sont parvenus avec succès.

Veiller à l'application en droit et en fait du pluralisme dans la représentation des intérêts patronaux dans le champ social

Le choix initial du gouvernement de définir l'audience en ne prenant en compte que les entreprises adhérentes, peu importe l'effectif salariés de ces entreprises, a été contesté par le MEDEF et plusieurs de ses fédérations sur le fondement de la violation de la liberté syndicale et du droit à la participation des employeurs à la négociation collective.

Le Conseil constitutionnel a estimé que ce choix du législateur visait à assurer un égal accès à la représentativité des organisations professionnelles d'employeurs quels que soit le nombre de salariés employés dans ces entreprises. Cependant, cet égal accès ne doit pas permettre un éparpillement. À ce titre, la fixation d'un seuil n'est ni une entrave à la liberté syndicale ni une atteinte au pluralisme. L'absence de pondération, si elle minore le poids des très grandes entreprises, n'interdit pas ce pluralisme.

Cette loi ayant été modifiée avec un équilibre tout autre, il importe de veiller à ce que ce pluralisme reste effectif en droit en dans les faits. La CFE-CGC est particulièrement attachée au principe de pluralisme qui assure l'expression de la diversité des collectifs de travail, d'entreprises et d'employeurs. La CFE-CGC, par sa nature catégorielle, est certainement l'organisation syndicale qui est la plus sensible aux aspirations à ce que certaines catégories d'employeurs soient mieux prises en compte dans un vaste champ global de représentation d'employeurs. Des respirations spécifiques doivent être possibles, des problématiques particulières nécessitant des réponses adaptées, élaborées par les acteurs les plus légitimes à le faire.

La prise en compte par la négociation d'accords collectifs de branche, interprofessionnels ou multiprofessionnels, de réalités professionnelles spécifiques en raison de la taille ou du mode de gouvernance de l'activité, existe déjà. À l'image de l'accord interprofessionnel sur le dialogue social de 2001 dans le champ de l'artisanat, de l'accord multiprofessionnel sur le dialogue social dans les professions libérales de 2012, ou des différents accords multiprofessionnels avec les employeurs de l'économie sociale et solidaire (ESS).

Un débat sur la représentativité patronale qui repartirait sur l'élaboration de règles, en catimini, dans l'entre-soi, sans respecter ces réalités conventionnelles, passerait à côté d'une occasion de solidifier une régulation conventionnelle légitime et efficiente, une régulation qui instaure, inspire et suscite la confiance entre les partenaires et leurs adhérents, entre les partenaires patronaux et syndicaux, et entre les partenaires et l'État.

Synthèse des propositions de la CFE-CGC

Pour la représentation des intérêts des salariés

- Valoriser l'adhésion syndicale en proposant le bénéfice des accords collectifs, sous certaines conditions, aux salariés adhérentes aux organisations syndicales représentatives.
- Valoriser l'adhésion en renforçant le monopole syndical de négociation collective.

Pour la représentation des intérêts des employeurs dans le champ social

- Profiter de la nouvelle actualité du sujet pour demander un débat public.
- Proposer que ce débat public :
 - remette en avant les enjeux et les responsabilités découlant de la représentativité des organisations professionnelles d'employeurs, en particulier au niveau national interprofessionnel ;
 - se fasse, au regard de ces enjeux, dans un cadre ouvert, en dehors des seules organisations professionnelles et de l'administration ;
- Veiller à ce que les règles de la représentation des intérêts des employeurs dans le champ social respectent en droit et en fait le pluralisme des intérêts.







RESTAURER LA CONFIANCE DANS L'EUROPE ET DANS LE MULTILATÉRALISME

**Redonner du sens à la construction
européenne face aux défis
d'aujourd'hui qui dépassent les
frontières nationales et nous obligent,
nous Européens,
à regarder ensemble vers le reste
du monde**

Ensemble au service des citoyens européens

Le chemin européen est la bonne voie pour avancer en ce début de XXI siècle. La CFE-CGC, présente en Europe depuis la création de la Communauté Européenne du Charbon et de l'Acier en 1951 avec la Confédération Internationale des Cadres (CIC), réaffirme en 2022 sa fibre européenne.

Il est clair que nous vivons une période de remise en question et de doutes. Le choc du Brexit a été sans précédent. Pour nous, pays fondateurs qui avons l'habitude de nous élargir et d'accueillir de nouveaux membres, cette sortie brutale du pays voisin et partenaire historique qu'est le Royaume-Uni nous a obligés à nous interroger sur les motivations ayant conduit un peuple entier à ce rejet. Et on le sait, cela pourrait se reproduire, les liens tendent à s'étioler.

Alors comment garder espoir ? Par la relance d'un projet partagé, au service des citoyens européens. Car in fine, c'est de cela qu'il s'agit : les idées même les plus belles doivent être portées par des personnalités courageuses dans le but d'apporter le progrès économique et social au plus grand nombre. Le récent débat autour du respect des valeurs de l'Union illustre bien qu'il est plus que jamais nécessaire de redonner du sens à la construction européenne. Il est urgent de montrer que celle-ci n'est pas qu'un projet économique, mais également un espace de valeurs : c'est l'essence même de l'adhésion à l'Union.

Au-delà du sens du projet européen et pour être également pragmatique, l'Europe représente la solution pour continuer à exister et peser dans un monde globalisé où, aux anciennes puissances économiques, s'ajoutent des pays émergents de plus en plus compétitifs et déterminés à gagner des parts de marché. L'importance grandissante des entreprises multinationales, qui font parfois concurrence aux états sur des prérogatives qui leur étaient auparavant réservées, pousse également à faire le constat d'un besoin d'unité européenne. Unis, les États européens peuvent jouer la carte d'une politique commerciale ambitieuse comme facteur de progression des droits humains dans des chaînes d'approvisionnement responsables. Ensemble, les États membres de l'Union européenne peuvent faire entendre leur voix dans les organisations internationales qui veillent à imposer des règles plus justes au niveau mondial.



RESTAURER LA CONFIANCE EN UNE EUROPE PLUS FORTE

Une Europe sociale à approfondir

Donner corps aux droits sociaux : le Socle européen des droits sociaux comme boussole

L'Union européenne doit être un espace de droits et d'opportunités, mais également garante de protection pour faire en sorte que le marché commun soit un terrain de compétition avec des règles claires et équitables. Si l'Europe se résume à un marché commun et surtout sans politique sociale, il y a fort à parier que les intérêts divergents qui la composent finiront par prendre des chemins différents. Il est donc fondamental de surmonter les blocages liés à des visions différentes du modèle social européen, et d'intégrer tous les États membres pour avancer ensemble en matière sociale. Une Europe à deux vitesses n'est pas souhaitable, l'objectif est donc d'encourager chacun des États membres à prendre des mesures visant à converger vers le haut, à savoir vers un modèle social ambitieux et protecteur.

Les réalisations de l'Union européenne ne se limitent pas au marché intérieur. La politique sociale, déjà inscrite dans le traité de Rome de 1957, s'est consolidée au fil des années, en dépit parfois de lenteurs, voire de périodes de calme plat. L'Union dispose aujourd'hui d'un vaste acquis social développé au fil des décennies qui a incontestablement prouvé la valeur ajoutée de l'UE pour produire des droits en la matière. Pourtant, la dimension sociale de la construction européenne reste inachevée.

Or, en tant qu'organisation syndicale, pour nous l'Europe doit être d'abord et surtout une Europe sociale. En novembre 2017, la proclamation du socle européen des droits sociaux a souligné l'engagement politique uni des dirigeants européens et des institutions européennes pour réaliser une véritable politique sociale et économique juste dans l'Union européenne. Le Socle européen des droits sociaux a ainsi permis de remettre les

politiques sociales de l'Union européenne au cœur du débat politique, ce dont la CFE-CGC se réjouit.

L'Europe sociale a plus récemment constitué la priorité de la présidence portugaise, avec en temps fort le sommet social de Porto, qui a réuni les 7 et 8 mai 2021 les chefs d'État et de gouvernement, les représentants des institutions européennes, les partenaires sociaux et la société civile. Cette nouvelle impulsion politique en faveur du renforcement de l'Europe sociale s'est concrétisée par la signature de la déclaration de Porto, dans laquelle les institutions de l'UE, les partenaires sociaux, les États membres et les organisations de la société civile ont affirmé que « les investissements comme les réformes devraient être utilisés pour sortir de la crise économique et sociale, en renforçant la résilience de l'Europe face aux chocs futurs sur la base d'une croissance inclusive et durable, d'un travail décent et de la justice sociale ». Les parties prenantes se sont ainsi officiellement engagées à poursuivre la mise en œuvre concrète du socle et à apporter leur soutien au plan d'action de la Commission.

La pandémie du COVID-19 ayant de profondes répercussions sociales et économiques dans l'UE, il n'a jamais été aussi important de mettre pleinement en œuvre les principes du Socle social. Pour répondre à l'attente forte des citoyens européens en matière de solidarité, une réponse européenne ambitieuse, reconnaissant la nécessité de renforcer les systèmes de protection sociale, et plus généralement, corrigeant le déséquilibre entre le volet économique et le volet social de la construction européenne, est indispensable.

Les objectifs doivent être porteurs de progrès social

Pour permettre un renforcement effectif de l'Europe sociale, la CFE-CGC salue le Plan

d'action visant à mettre en œuvre le Socle européen des droits sociaux publié par la Commission européenne en 2021 : il s'agit pour notre organisation d'une priorité depuis sa proclamation en 2017 dans l'objectif de renforcer l'Europe sociale.

Dans son plan d'action, l'UE se fixe des objectifs chiffrés à horizon 2030, à savoir :

- Porter le taux d'emploi des 20 à 64 ans à au moins 78 % de la population européenne (contre 72,4 % en 2020) ;
- Veiller à ce que 60 % des adultes participent à une formation chaque année ;
- Réduire le nombre de personnes à risque de pauvreté en Europe de 15 millions de personnes, dont 5 millions d'enfants.

Pour la CFE-CGC, l'engagement commun au niveau européen est bienvenu et nécessaire, mais les compétences dans ces domaines appartenant très largement aux États membres, nous appelons le gouvernement français à se donner les moyens des ambitions européennes et à engager des mesures au niveau national dans ce sens.

Plus précisément, nous recommandons au gouvernement français de veiller à décliner ses sous-cibles nationales selon des critères qualitatifs, catégoriels et sectoriels, afin que l'atteinte des objectifs puisse être véritablement porteuse de progrès social et, par voie de conséquence, d'améliorations concrètes et bien réelles pour les travailleurs et les citoyens.

En complément de ces objectifs 2030, il est important que les propositions législatives actuellement sur table puissent aboutir.

La question centrale de la rémunération du travail

La question de la rémunération est évidemment centrale dans la notion de travail décent, et avec elle le projet de directive relative à « des salaires minimaux adéquats dans l'UE ». Avec ce texte, la Commission ne prétend pas obliger les États membres à instaurer un salaire minimum légal, ni à leur imposer un niveau commun de salaire minimum. L'objectif est davantage de les contraindre à mettre en place des mécanismes de calcul et de revalorisation des salaires minimaux légaux ou conventionnels qui garantissent

des niveaux de vie décents aux travailleurs européens. Il est important que la France poursuive ses efforts pour défendre l'essence de ce projet de texte, faire en sorte que les travailleurs puissent vivre dignement, malgré toutes les résistances qu'il suscite chez certains États membres.

Les États membres sont malgré tout parvenus à adopter une position commune sur le texte le 6 décembre 2021, et les négociations avec le Parlement, qui a adopté la sienne en novembre, devraient débuter rapidement. Un salaire minimal commun à tous les États étant exclu, les discussions portent principalement sur la proportion de travailleurs qui doivent être couverts par des conventions collectives, à savoir au moins 70 % pour le Conseil et 80 % pour le Parlement ; et d'autre part sur l'opportunité de fixer un niveau de salaire minimal, la Commission ayant proposé 60 % du salaire médian brut et 50 % du salaire moyen brut.

Nous savons que la France œuvre pour qu'un texte de compromis ambitieux puisse aboutir sous sa présidence, et nous tenons à rappeler qu'il s'agit d'un texte déterminant pour l'avancée concrète de l'Europe sociale, c'est pourquoi nous demandons au gouvernement de poursuivre ses efforts et de ne pas accepter un affaiblissement de l'ambition de cette directive.

Un projet de directive fort sur l'équilibre hommes-femme

En matière d'égalité femmes-hommes, la France s'est engagée à faire progresser les discussions sur le projet de directive sur l'équilibre hommes-femmes dans les conseils d'administration, qui reste bloqué au Conseil depuis de nombreuses années en raison de l'opposition de plusieurs États membres qui invoquent le principe de subsidiarité. Ce projet de directive, ainsi que la directive anti-discrimination, sont des projets forts qui, s'ils étaient adoptés, contribueraient indéniablement à rendre l'Europe plus sociale.

Concernant l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, la France a mis en place au niveau national le dispositif « index des rémunérations » dans l'optique de répondre à ces enjeux. Pour la CFE-CGC, ce dispositif reste perfectible notamment concernant le choix des indicateurs qui peuvent masquer des déséquilibres pourtant prégnants, et ne doit surtout pas être considéré comme une fin

en soi puisqu'il ne permet pas de réduire en tant que tels les écarts de rémunération mais seulement de les rendre publics.

La philosophie est la même concernant le projet de directive européenne : la mise à disposition des informations sur les rémunérations à destination des salariés est un outil nécessaire, mais doit être considérée comme une étape préalable, avant d'engager un dialogue dans l'entreprise sur les moyens permettant d'améliorer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La CFE-CGC défend de longue date l'égalité professionnelle et la parité au niveau national et au-delà. Le dispositif français ayant constitué une source d'inspiration pour l'élaboration de la proposition de directive européenne, il nous semble essentiel que la France puisse désormais jouer un rôle central en portant une position ambitieuse dans ces discussions pour permettre l'adoption de ce texte.

Mobilité, détachement des travailleurs, droit à la déconnexion, qualité des soins : les chantiers sociaux européens sont nombreux

Sur les questions de mobilité, l'UE a connu des avancées ces dernières années, notamment en matière de réforme du travail détaché ou du dumping social. Si la CFE-CGC salue ces dispositions, elle entend également rappeler qu'il est inutile de bâtir le meilleur arsenal si on manque des moyens humains pour en assurer le fonctionnement correct. Il est par ailleurs essentiel que puisse s'achever la révision des règlements relatifs à la coordination des régimes de Sécurité sociale, élément essentiel de la lutte contre concurrence déloyale intra-européenne.

Pour la CFE-CGC la lutte contre le détachement de travailleurs frauduleux passe surtout et d'abord par une augmentation des moyens alloués aux organes de contrôle, à avoir l'inspection du travail nationale et l'Autorité européenne du travail. C'est pourquoi la France, ainsi que les autres États membres, doivent donner les moyens à la nouvelle Autorité européenne du travail de fonctionner pleinement, notamment via un recours plus systématique aux inspections européennes, afin de lutter contre la fraude au détachement des travailleurs encore trop fréquente et qui porte atteinte à l'esprit du projet européen. Enfin, la CFE-CGC tient à rappeler que le

recours régulier au détachement des travailleurs résulte de la liberté de circulation des travailleurs consacrée par l'UE, c'est bien le détachement frauduleux et les abus qui en découlent qui doivent être sanctionnés.

Alors que la Covid-19 a entraîné une large augmentation du recours au télétravail sous la forme d'une continuité d'activité à domicile pour un grand nombre de salariés, cela a fait émerger des problématiques en matière de temps de travail et a considérablement accru l'utilisation des outils de messagerie classiques ou instantanés et la culture de la connexion permanente, ce qui augmente les risques psychosociaux. Cela soulève la nécessité de consacrer un droit à la déconnexion dans le droit européen. Or, alors que le Parlement européen a adopté une résolution sur le droit à la déconnexion le 21 janvier 2021, la Commission n'a pas présenté d'initiative dans ce sens à ce jour.

Il serait utile que la France puisse encourager la Commission à présenter une initiative législative s'appuyant sur cette résolution et visant à garantir le droit à la déconnexion des travailleurs.

Un autre grand chantier est celui d'une législation pour les travailleurs des plateformes, et d'abord leur accès à un socle minimum de droits. Les récentes propositions de la Commission européenne en la matière sont indéniablement ambitieuses. Nous appelons la France à apporter son soutien et à promouvoir des avancées législatives à la hauteur des enjeux, notamment s'agissant de la présomption de salariat pour les travailleurs des plateformes.

Enfin, l'Europe sociale doit intégrer l'Europe de la santé. La qualité des soins au sein de l'UE est un atout que nous devons maintenir et renforcer. Pour cela, des mesures importantes pourraient être décidées en tirant des leçons de la réponse à la crise du Covid-19, notamment le renforcement des pouvoirs de l'Agence européenne du médicament.

La Conférence sur l'avenir de l'Europe apportera des indications précieuses sur les voies d'action à privilégier pour avancer sur les sujets centraux pour les années qui viennent. Il s'agira de mettre en œuvre les instruments nécessaires pour donner corps aux priorités qui émergeront de ces débats. Une chose est sûre : il n'y aura pas de véritable priorité sociale européenne sans réforme des règles de la gouvernance économique. Dans

ce contexte, une révision des traités européens ne doit pas être exclue, notamment pour repenser la répartition des compétences entre l'UE et les États membres en matière sociale. C'est en tout cas ce que soulève le sondage Eurobaromètre du 1^{er} mars 2021 qui relève que près de neuf répondants sur dix (88 %) considèrent « important » que l'Europe s'engage davantage dans l'égalité des chances et de l'accès au marché du travail, des conditions de travail équitables et dans la protection et l'inclusion sociale.

La CFE-CGC est favorable à la proposition faite par la Commission européenne de modifier, par le recours à des clauses passerelles, les modalités de la prise de décision en matière de politique sociale. Le passage au vote à la majorité qualifiée aurait pour conséquence de corriger les déséquilibres existants dans l'acquis de la politique sociale européenne qui résultent, en grande partie, de blocages institutionnels auxquels peut conduire le vote à l'unanimité. Il doit toutefois s'accompagner d'une consultation effective de tous les partenaires sociaux, d'une clause de non-régression et d'une clause de disposition la plus favorable afin de garantir une déclinaison complète du Socle européen des droits sociaux y compris pour ce qui revient aux États Membres dans leur sphère d'intervention.

Faire en sorte que ces initiatives législatives en matière sociale deviennent une réalité est une responsabilité partagée entre les institutions de l'UE et les États membres. Dans ce processus, il est essentiel d'accorder une place centrale aux parties prenantes, et en particulier aux partenaires sociaux.

Redonner une place centrale au dialogue social dans la construction de la politique sociale européenne et dans les entreprises

Rétablir un dialogue social européen de qualité et lui rendre sa place centrale dans l'élaboration et la mise en œuvre de la politique sociale européenne

Le renforcement du dialogue social est un point essentiel pour la mise en œuvre du Socle européen des droits sociaux, chacun des acteurs du dialogue social ayant un rôle à jouer dans ce processus. En effet, la négoc-

iation collective est un outil au service de l'amélioration des droits et des conditions de travail car elle permet l'adaptation aux changements permanents.

Les différentes instances qui composent le dialogue social européen agissent avec plus ou moins de succès. La CFE-CGC ne peut que mettre en évidence la richesse du contenu des accords négociés au fil des années par les partenaires sociaux européens au niveau interprofessionnel. Toutefois, les évolutions du droit social européen depuis 2010 font peser des incertitudes sur l'avenir du dialogue social à ce niveau.

La signature, le 22 juin 2020, de l'accord-cadre autonome sur la numérisation par les partenaires sociaux européens marque une relance de la négociation collective interprofessionnelle au niveau européen. Reste à suivre la mise en œuvre de cet accord, qui semble peu exploité dans les récentes initiatives de la Commission européenne en matière numérique.

Les accords-cadres autonomes constituent un puissant levier de convergence en matière sociale. C'est pourquoi la CFE-CGC souhaite la réaffirmation, par les institutions européennes, de la portée des accords négociés par les partenaires sociaux européens.

Par ailleurs, et de manière plus générale, nous faisons le constat d'un affaiblissement du rôle des partenaires sociaux européens : il y a aujourd'hui trop peu de vraies discussions sociales et politiques avec les partenaires sociaux au niveau européen.

La publication en février 2021 du rapport Nahles a permis d'émettre dix propositions concrètes pour le renforcement du dialogue social européen. Alors même que ce document a été demandé par la Commission européenne, celle-ci semble réticente à s'engager, les propositions du rapport étant jusqu'à présent restées lettres mortes. Il s'agit d'une contradiction entre le message de relance porté au plus haut niveau, et des résistances lorsqu'intervient la phase de mise en œuvre. La CFE-CGC attend donc avec intérêt la présentation des nouvelles initiatives en faveur du dialogue social par la Commission. Elle sera attentive à ce que les différentes annonces se concrétisent de manière cohérente afin de rendre au dialogue social européen sa place originale dans le système politico-juridique de l'Union européenne.

Garantir le respect du pluralisme syndical

Nos spécificités font que nous sommes très attachés au respect et à la défense du pluralisme syndical, tant sur le plan national, qu'europpéen ou international. Les cadres et personnel d'encadrement ont des attentes particulières liées à leurs fonctions en entreprise, c'est pourquoi ils doivent pouvoir bénéficier d'une représentation autonome.

La CFE-CGC attire l'attention de la France et de la Commission européenne sur le fait que les partenaires sociaux européens représentatifs sont au nombre de six, et qu'à ce titre, chacun d'entre eux doit être informé et écouté dans le cadre du dialogue social européen interprofessionnel. La CFE-CGC, membre de la Confédération européenne des cadres (CEC) dont elle assure actuellement la présidence, invite donc les institutions européennes et nationales à solliciter l'ensemble des syndicats représentatifs au niveau européen sur tous les sujets relatifs à la politique sociale, à savoir non seulement la Confédération européenne des syndicats (CES), mais également Eurocadres et la CEC.

Le Parlement européen reconnaît en effet la situation particulière des salariés cadres et personnels de l'encadrement dans l'Union européenne depuis l'adoption en 1993 de la résolution A3-0196/93 dite « résolution Gil-Roblès », soulignant la pleine légitimité d'une confédération autonome et spécifique pour représenter la voix des cadres en tant que partenaire social européen. La Confédération européenne des cadres a récemment travaillé à une actualisation de la résolution afin de la rendre plus cohérente avec l'environnement de travail actuel.

La CFE-CGC rappelle qu'il est indispensable de défendre le pluralisme syndical dans le dialogue social européen. La contribution essentielle des cadres dans l'orientation de l'économie de l'UE et leur rôle central dans la société civile européenne doivent être reconnus à la fois par les institutions nationales et de l'UE.

Propositions pour défendre le dialogue social au niveau européen

La France a annoncé vouloir défendre le dialogue social au niveau européen, en proposant des lignes directrices sur ce sujet au Conseil dans le cadre de la PFUE.

Nous encourageons la France à intégrer dans sa proposition :

Des dispositions invitant la Commission à prendre des mesures de nature à renforcer la participation des partenaires sociaux, conformément aux dispositions du TFUE, et de leur donner une place essentielle dans la conception et la mise en œuvre des politiques économiques, sociales et de l'emploi. La participation effective et en temps utile des partenaires sociaux facilitera la réussite des politiques publiques européennes dans ces domaines.

Des mesures visant à soutenir la capacité des partenaires sociaux dans chacun des États membres. Il s'agit en effet d'un préalable nécessaire à un dialogue social équilibré qui prenne en compte les spécificités nationales des différents modèles existants. Pour ce faire, une piste d'action pourrait être le renforcement des financements alloués aux projets de « capacity-building » des partenaires sociaux.

Conforter et renforcer les droits de participation des travailleurs dans les entreprises transnationales européennes via les comités d'entreprise européens

Le corpus législatif européen sur la démocratie au travail est un élément clé du modèle social européen, dont le dialogue social, la participation des travailleurs, la négociation collective constituent les fondements.

Le dialogue social en entreprise, qui s'exerce à l'échelle supranationale par le biais des Comités d'entreprise européens, est toutefois

trop souvent contraint et peut manquer de transparence. Un dialogue social constructif a pourtant un impact très positif sur la compétitivité des entreprises. La pandémie de Covid-19 a ainsi démontré que les entreprises dans lesquelles les comités d'entreprise européens sont dynamiques ont plus facilement fait face aux difficultés en faisant émerger une capacité collective d'adaptation. De nombreux CEE ont assuré une indispensable mission de coordination transnationale, et se sont mobilisés pour participer à l'information, à la définition et au suivi de toute une série de mesures au niveau de leur groupe.

Lors de la précédente PFUE, il y a 14 ans, la France s'était emparée du dossier de l'information et consultation des travailleurs, ce qui avait abouti à la refonte de la directive 2009/38. Toutefois, des marges de progrès subsistent, comme le montre le rapport d'initiative du Parlement européen adopté en décembre 2021 qui conclut à une nécessaire révision de la directive 38/2009/CE sur le comité d'entreprise européen³⁸ (voir encadré ci-dessous).

38 Résolution 2021/2005(INI) du Parlement européen du 16 décembre 2021 relatif à « la démocratie à l'œuvre: un

Donner toute sa place au comité d'entreprise européen

Seule instance de dialogue social transnational, le comité d'entreprise européen peine à prendre toute son importance en raison des carences des dispositions législatives qui l'encadrent et en particulier le caractère volontaire de sa mise en place. La France doit se mobiliser pour porter au niveau européen des évolutions législatives ambitieuses ayant pour objectif de renforcer cette instance de dialogue en entreprise.

Le constat est que leur mise en œuvre est encore beaucoup trop limitée, avec seulement environ 20 CEE créés chaque année. Il s'agit pourtant de l'instance la mieux indiquée pour aborder les questions de niveau transnational. Il faut soustraire la création des comités au bon vouloir de l'employeur et la rendre obligatoire dès que le seuil de 1000 salariés au sein de l'UE avec, au moins, 150 salariés dans deux États membres est atteint.

Cette mesure doit être naturellement assortie de sanctions réellement dissuasives. Par ailleurs, il faut redéfinir la notion d'information-consultation au sein de la directive pour que le CEE ne demeure pas vidé de sa substance. C'est pour cela que nous sommes favorables à la révision de la directive 2009/38 sur les Comités d'entreprise européens.

Enfin, la démocratie au travail, si tant est qu'elle soit vivante et dynamique, peut avoir des effets favorables sur la démocratie hors le cadre du travail. En effet, les salariés impliqués dans des instances de dialogue qui ont toutes leur place au sein de la gouvernance d'entreprise sont susceptibles

d'avoir davantage confiance dans les valeurs démocratiques et sont dès lors plus à même de s'engager dans ce sens via des activités dépassant le contexte du travail. La démocratie au travail peut ainsi constituer un levier pour restaurer la confiance dans la démocratie au sein de l'Union européenne.

Une Europe plus forte économiquement

Redéfinir notre gouvernance économique

Faire du semestre européen un dispositif de coordination budgétaire au service de l'investissement et du retour de la croissance

Le Semestre européen est un cycle de coordination des politiques économiques et budgétaires au sein de l'Union européenne. Mis en place en 2010, à la suite de la crise de 2008, il s'inscrit dans le cadre de la gouvernance économique entre la Commission européenne et les États membres. Il vise notamment à garantir la convergence et la stabilité au sein de l'Union européenne et à prévenir les déséquilibres macroéconomiques excessifs.

Le temps du Semestre européen débute avec la publication par la Commission européenne de l'examen annuel de croissance en novembre. Il se termine par l'adoption des recommandations-pays par le Conseil européen au mois de juin suivant. Entre-temps interviennent un certain nombre de passages et de discussions avec la Commission européenne et les pays membres notamment lors de l'élaboration des PNR (plans nationaux de réformes). Cet exercice, majeur au sein du semestre européen, a pour but de présenter les politiques économiques de chaque État membre et d'inscrire une cohérence globale dans les réformes qui sont menées au sein de l'Union européenne.

Si cet exercice est essentiel, au sein d'un même espace économique et dans une zone monétaire commune, il n'en demeure pas moins qu'il a été au cours de ces dernières années vu comme un cadre particulièrement

strict. Car sur le plan des réformes structurelles, sans surprise, les mesures recommandées aux États s'inscrivent dans une certaine philosophie économique qui vise à réduire les dépenses publiques et à mettre en place des dispositifs pour libéraliser les marchés.

La CFE-CGC regrette par exemple qu'il soit fait de manière récurrente la promotion pour la France de la réforme de l'assurance chômage comme celle des retraites. Essentiellement financière, cette dernière vise avant tout à permettre à l'État d'économiser sur les cotisations dues pour les agents de la fonction publique et de détourner les réserves accumulées par les régimes complémentaires pour alléger le poids de sa contribution légitime. Dans ce contexte si particulier, la CFE-CGC tient à rappeler que ces réformes ne sont absolument pas prioritaires. Ces mesures comportent en effet de nombreux effets négatifs qui vont contribuer à augmenter la précarité des personnes les plus vulnérables.

L'heure est à la relance de l'activité

Or, si on veut restaurer la confiance dans une Europe dotée d'une gouvernance économique au service de tous, l'urgence est aujourd'hui à la relance de l'activité. Une baisse des dépenses publiques provoquerait en effet des effets récessifs très importants, qui loin d'améliorer la situation budgétaire, aggraveraient les finances publiques des États membres : effondrement de la croissance, baisse des rentrées fiscales, aggravation du chômage, hausse des dépenses sociales etc. Pour la CFE-CGC, il est donc essentiel de veiller à ce que les réformes structurelles ne provoquent pas des effets récessifs susceptibles d'empêcher le rebond de notre économie.

cadre européen pour les droits de participation des travailleurs et la révision de la directive sur le comité d'entreprise européen ».

Il faudrait notamment mener une initiative pour réformer les règles budgétaires de la zone euro introduites par le pacte de stabilité et de croissance. En effet, les critères de Maastricht qui fixent les seuils de 3 % de déficit et de 60 % de dette publique, sont complètement dépassés par la crise sanitaire. La soutenabilité de nos finances publiques ne peut plus s'envisager au regard de ces critères qui sont le fruit d'un contexte économique complètement différent. La CFE-CGC soutient donc la démarche qui vise à modifier le cadre européen des politiques budgétaires et à lever des contraintes qui sont dangereuses en période de récession.

Par ailleurs, la CFE-CGC milite pour que ce cadre européen soit assoupli et qu'il soit possible d'encadrer de manière différente les économies qui composent l'Union européenne. Les structures politiques, culturelles, démographiques, géographiques sont en effet différentes dans chaque pays. Ces spécificités devraient ainsi être mieux prises en compte dans les recommandations économiques exprimées par la Commission européenne afin de renforcer l'acceptabilité et l'efficacité de ces politiques.

Assurer une politique monétaire au service de l'emploi et de la soutenabilité de nos finances publiques

La crise actuelle et celle de 2008 ont montré toute l'importance des banques centrales et des politiques monétaires menées par celles-ci. La BCE (banque centrale européenne) a été en effet d'un soutien massif depuis le début de la crise Covid que ce soit à travers la baisse de ses principaux taux ou de son programme de rachat de dette.

La hausse des prix sur certaines matières premières, les contraintes de production, la pénurie de certains composants et matériaux, les délais de livraison plus longs et les coûts de transports plus élevés font peser un risque sur l'inflation globale déjà fortement alimentée par la hausse des prix de l'énergie. Le taux d'inflation annuel de la zone euro a ainsi selon les dernières estimations d'Eurostat bondi à 5,0 % en décembre 2021.

Pour la zone euro, ce niveau d'inflation représente un chiffre élevé qui pose plusieurs interrogations notamment sur la continuité de la politique monétaire menée actuellement par la banque centrale européenne. En effet, cette dernière est tenue de respecter une

cible d'inflation « proche, mais en dessous de 2 % ». 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 en cause sérieusement cette politique non conventionnelle.

D'autant plus qu'il apparaît que certains pays (le Luxembourg, l'Autriche, les Pays-Bas et l'Allemagne) poussent pour une politique monétaire plus restrictive. L'enjeu actuellement pour la BCE est ainsi de surveiller l'inflation et de savoir si les difficultés d'approvisionnement entraîneront des répercussions durables sur le niveau des prix. Car dans le cas d'une accélération stable et durable de l'inflation, la BCE n'aurait pas d'autre choix que de remonter ses principaux taux directeurs, ce qui réduirait les liquidités au sein du système bancaire et diminuerait de facto son soutien à l'activité économique.

Ce resserrement monétaire impliquerait également un ralentissement du rachat de dette publique mis en place par la BCE depuis la crise. Pour rappel, ce programme (*le Pandemic Emergency Purchase Programme*) de 1 850 milliards d'euros sert à des rachats de dette et permet aux États d'emprunter à des taux très bas sans condition. Dès lors, les marges de manœuvre budgétaires pour les États seraient aussi impactées mettant fin définitivement au « quoi qu'il en coûte ».

Pour la CFE-CGC, la cible d'inflation imposée aux banques centrales et en particulier à celle de la BCE doit être revue afin de permettre plus de souplesse dans la réalisation de la politique monétaire. En effet, cette dernière à actuellement une cible « proche, mais en dessous de 2 % ». Or, cette cible peut restreindre en cas d'une tension transitoire sur les prix, toute la politique monétaire de la BCE.

Notre organisation soutient donc les avancées proposées dans le cadre de la revue stratégique de la BCE qui envisagerait de changer cette cible à « une cible moyenne de 2 % ». Ce ciblage moyen d'inflation plus flexible serait un premier pas positif car il offrirait une marge de manœuvre juridique plus importante à la BCE, ce qui lui permettrait de s'inscrire plus sûrement, quand cela est nécessaire, dans des politiques monétaires non conventionnelles.

Revoir notre politique de concurrence

Le régime de la concurrence est un des principes constitutifs du marché commun, du mar-

Focus sur la question particulière de la dette

Les prochains débats économiques concerneront notamment la gestion des dettes publiques des pays européens. Et autour de ces questions, il sera nécessairement abordé le rôle et le périmètre d'action de la BCE. En effet, certaines voix de plus en plus nombreuses portent l'idée d'une intervention plus forte de la BCE pour rendre les dettes publiques plus soutenables. Parmi les thèses avancées, il est régulièrement mentionné l'idée de la monétisation. Ce principe désigne le recours à la création monétaire comme instrument de financement des dépenses publiques. C'est l'idée que la Banque centrale financerait les États par des transferts directs de monnaie centrale, sans en exiger le remboursement. La banque centrale aurait ainsi une « créance » perpétuelle sur l'État, mais une créance fictive dans la mesure où celle-ci ne serait jamais remboursée.

Cette solution est pour le moment impossible compte tenu des traités. Mais au regard du contexte et des futurs enjeux environnementaux, qui nécessitent des investissements importants, il est probable que la question de la dette publique et donc du rôle de la politique monétaire se posera très prochainement. La réalité économique risque en effet de contraindre de plus en plus le cadre juridique actuel qui définit la politique monétaire. Aussi, et dans l'objectif de ne pas se priver de la capacité à mobiliser certains instruments monétaires, la CFE-CGC recommande d'intégrer dans le mandat de la BCE un second objectif lié à l'emploi.

ché unique et de l'union économique. Dès l'origine l'Union européenne a fondé sa doctrine économique sur ce principe qui vise à éviter les mouvements de concentration et la constitution de monopole. Ces vingt dernières années la politique de concurrence menée à l'échelle de l'UE a ainsi consisté à ouvrir à la concurrence les monopoles publics afin de permettre l'entrée d'acteurs privés sur ces marchés.

Pour la CFE-CGC, si cette politique a permis d'assurer plus de diversité pour le consommateur dans le choix de ses services et de ses produits, elle a entraîné dans certains cas des difficultés qui sont aujourd'hui préjudiciables pour nos concitoyens. À notre sens, cette logique de marché doit se faire avec plus de parcimonie quand il s'agit de biens publics.

Les difficultés actuelles concernant la hausse des prix de l'énergie illustrent par exemple les limites de cette politique de concurrence. Car en la matière l'UE a encouragé une libéralisation du marché de l'énergie afin d'ouvrir progressivement ce secteur à la concurrence. Le parachèvement de ce processus d'ouverture globale du marché s'est fait en juillet 2007 avec l'ouverture à la concurrence pour tous les particuliers et les entreprises dans toute l'UE. Pour la France, la libéralisation du marché de l'énergie a conduit à la fin de la situation de monopole d'EDF et GDF sur la commercialisation de l'électricité et du gaz.

Désormais ces acteurs historiques doivent composer avec de nouveaux acteurs, qui peuvent fournir électricité et gaz. Et conséquences de cette libéralisation, les prix de

l'électricité en Europe s'établissent (pour les prix libres) sur un marché de gros. Le prix de l'électricité se fait alors selon la logique dite du « merit order » (préséance économique). Celle-ci consiste à faire appel aux différentes unités de production électrique, au fur et à mesure, en fonction de leurs coûts marginaux croissants. Or, comme au niveau de l'Union européenne, environ 40 % de l'électricité consommée est issue d'énergies renouvelables, 25 % de l'énergie nucléaire, 20 % du gaz et 15 % du charbon, la dernière unité de production est souvent issue des centrales à gaz. Il en résulte ainsi un prix de l'électricité proche de celui du gaz.

Ce modèle du coût marginal qui conduit à rapprocher les prix de l'électricité sur ceux du gaz apparaît aberrant. Il l'est, d'une part, pour la France qui ne peut pas bénéficier de son avantage concurrentiel lié à son parc nucléaire. Mais surtout, il ne protège pas les consommateurs et les entreprises d'une hausse des prix. Ce qui nuit au pouvoir d'achat et déstabilise inutilement l'activité économique.

Plus généralement, la CFE-CGC souhaite rappeler que la présence de monopoles naturels dans les entreprises de réseau (tels que le transport, l'eau, le gaz ou l'électricité) est légitime et se justifie économiquement dans la mesure où ces marchés concernent des biens publics (avec des rendements d'échelle croissants). La politique de concurrence menée par l'UE, doit à cet égard évoluer et prendre en compte davantage ces spécificités au nom de l'intérêt général.

Construire une vraie stratégie industrielle européenne

Réduire notre dépendance

La crise du Coronavirus a questionné notre modèle économique et sa résilience. Ce virus est venu enrayer notre système, basé sur la globalisation des échanges, et l'optimisation de la chaîne de valeur. Nous sommes en effet arrivés au bout d'une logique de court terme qui a consisté à maximiser la création de valeur pour les actionnaires à travers une

gestion placée sous le seul prisme de réduction des coûts. Au cours de ces dernières décennies les entreprises ont ainsi profité de l'essor de la mondialisation et de l'ouverture croissante des économies pour s'implanter stratégiquement là où le coût du travail était le plus compétitif. S'en est suivi des phénomènes de délocalisations et une gestion de plus en plus à flux tendu, où les salariés sont souvent considérés comme une simple variable d'ajustement. Ces pratiques se sont révélées être à la source de grands déséquilibres au sein de notre société notamment sur le plan industriel et sur le plan de l'emploi.

Sur le plan industriel, la crise actuelle illustre notamment notre perte d'autonomie et d'indépendance dans la production d'activités stratégiques. Troisième plus grande puissance économique mondiale, l'Union européenne a découvert que son économie était fortement dépendante de la Chine. Les interruptions de productions liées aux coronavirus dans les usines chinoises ont provoqué des ruptures d'approvisionnement sur un certain nombre de composants, générant ainsi des pénuries néfastes sur notre continent. L'exemple des pénuries sur certains de nos médicaments, en pleine crise sanitaire est à cet égard la parfaite illustration que cette logique est contre productive et qu'elle doit cesser.

Pour la CFE-CGC, la crise provoquée par le coronavirus montre aux États européens qu'il est essentiel de maintenir certaines activités localement afin de préserver l'emploi et notre souveraineté. Dorénavant, il convient de regarder l'ensemble des chaînes de valeur sous l'angle prioritaire de « l'autonomie procurée », et non plus de la seule « rentabilité dégagée ». Un travail de recensement des activités dites stratégiques, de retour d'expérience pour capitaliser sur les réussites de relocalisation devra être conduit.

Enfin, les clés de réussite d'un chantier sur les relocalisations, nécessitent pour la CFE-CGC une approche par filière, réorganisant l'ensemble des chaînes de production, en y associant tout l'écosystème, et en minimisant le risque d'approvisionnement. Elles devront être étudiées à l'échelle européenne mais aussi régionale dans le cadre d'une politique d'aménagement du territoire soucieuse d'assurer un équilibre entre bassins



d'emploi, et de préserver les spécificités et les savoir-faire.

Renforcer les coopérations entre les États-membres afin de faire émerger des acteurs européens de poids dans les secteurs clés

L'union européenne doit profiter également de son organisation unique pour renforcer son potentiel industriel. Les états-membres devraient ainsi réaffirmer leur volonté de coopération afin de créer des consortiums industriels capables de rivaliser sur le plan international avec les acteurs américains et chinois. Il est en effet dommageable, de ne pas voir émerger plus de projets communs au sein de l'UE qui agrègent les différents savoir-faire des pays. Trop souvent la concurrence intra-européenne (nécessaire mais jusqu'à un certain point) empêche de structurer des projets industriels ambitieux.

À l'instar de ce qui avait été fait dans les années 60 pour Airbus, nous demandons donc la réaffirmation d'une volonté politique au sein de l'UE pour créer les entreprises qui seront indispensables dans l'économie de demain.

L'enjeu est de permettre ainsi à l'UE d'exister par elle-même et d'éviter au maximum de dépendre technologiquement des autres grandes puissances. À cet égard la CFE-CGC

encourage les autorités européennes à redoubler d'efforts - les dernières initiatives lancées par l'UE vont dans ce sens - dans certains secteurs clés où il est absolument fondamental de développer notre autonomie stratégique tels que :

→ La santé

Les biens médicaux et pharmaceutiques doivent être considérés comme des biens stratégiques, et ce au niveau européen. Pour aborder l'avenir plus sereinement, les États doivent rechercher, pour la production de ces biens stratégiques, une souveraineté industrielle afin de se préserver au maximum des chocs externes et ainsi garantir une plus grande soutenabilité de notre système de santé. La réindustrialisation et les relocalisations d'activité en Europe nous permettraient d'assurer collectivement notre résilience face aux crises. Il est donc primordial de rebâtir un tissu industriel européen au niveau de la production pharmaceutique (notamment en ce qui concerne les principes actifs) et du matériel médical, à commencer par les plus essentiels d'entre eux.

→ La production de semi-conducteurs

Dominé par seulement deux acteurs (le coréen et le taiwanais) le marché des semi-conducteurs est très peu concurrentiel. L'Union européenne est ainsi fortement dépendante de ces fournisseurs étrangers. Pour sécuriser notre approvisionnement (hautement straté-

gique car nécessaire à la production des tous les matériels informatiques), il est nécessaire de renforcer notre production domestique en matière de semi-conducteurs.

→ La production de batteries

Avec la généralisation des véhicules électriques, la batterie constituera demain l'essentiel de la valeur d'une automobile. Posséder des acteurs européens de poids dans ce domaine sera ainsi très important pour sauvegarder l'emploi (l'industrie automobile au niveau européen est un très gros pourvoyeur d'emplois) et s'assurer de rester compétitif à l'échelle mondiale tout en réduisant l'empreinte carbone de l'UE.

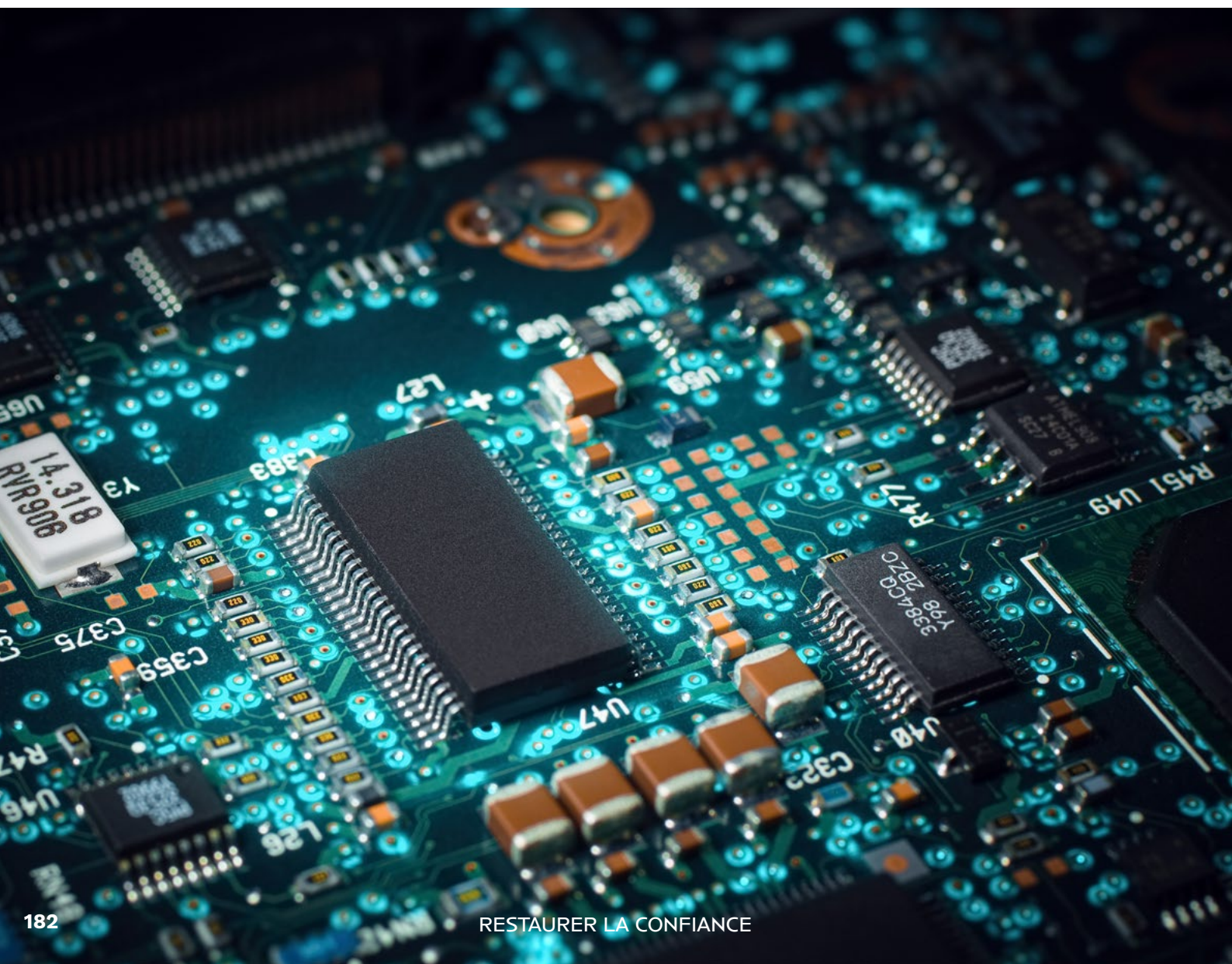
→ Le développement de nos outils numériques

Garantir notre souveraineté numérique, c'est assurer la pérennité de notre déve-

loppement économique pour les années futures, où la plupart des activités et donc de la création de richesse vont s'effectuer en territoire numérique. C'est pourquoi il est vital pour notre économie d'être maître de nos choix technologiques sur les secteurs structurants de demain dans le numérique : Intelligence artificielle, 5G et IOT, blockchain, informatique quantique etc. L'autonomie stratégique en la matière nécessite de créer des acteurs européens qui puissent rivaliser avec les GAFAM américains et autres BATX chinois, pour être pleinement maître de cette technologie.

→ La Défense

La sauvegarde de notre intégrité territoriale et la défense de nos intérêts géostratégiques ne peuvent se faire qu'à travers la capacité des États-membres à déployer un ensemble de moyens militaires. Dès lors, pour être totalement autonome stratégiquement, l'UE



doit maîtriser la technologie et la production de ces outils de défense. Or, aujourd'hui les pays européens n'arrivent pas suffisamment à s'unir ce qui nuit au déploiement d'une vraie industrie de la défense européenne.

Changer notre politique commerciale

Faire évoluer notre vision des accords de libre-échange

La politique commerciale contemporaine de l'Union européenne ne peut plus s'envisager sans un volet social fort. C'est pour cela que la CFE-CGC considère que cette politique doit être un levier pour renforcer les droits de facture sociale, la liberté syndicale, les droits des travailleurs, la protection sociale, etc. chez les partenaires commerciaux de l'Union européenne.

Cette démarche est la plus cohérente avec les valeurs européennes et avec l'objectif que s'est donné l'actuelle Commission européenne en approfondissant encore le projet d'une Europe sociale. Donner un appui commercial au progrès des droits sociaux est également l'option la plus efficace.

La CFE-CGC appelle, dès lors, à continuer d'introduire des clauses sociales dans les accords commerciaux mais, surtout, à les faire respecter. En effet, force est de constater que l'effectivité de ces clauses fait aujourd'hui défaut et l'Union européenne est encore trop réticente à mettre en garde ses partenaires lorsqu'elles ne sont pas respectées.

Cette tendance vide les clauses sociales de leur substance, les limitant à n'avoir qu'une portée symbolique. Pour pallier cette ineffectivité, la CFE-CGC préconise une coopération plus étroite entre l'Organisation internationale du travail (OIT) et l'Union européenne. L'expertise, les moyens et la portée de l'action de l'OIT semblent indispensables pour armer le volet social d'une politique commerciale qui dépasse largement les frontières européennes.

La CFE-CGC n'est pas sans ignorer que la politique commerciale constitue la pierre angulaire de l'Union européenne mais il n'est plus possible et ce, particulièrement dans un contexte d'essor de la précarité au travail et

en dehors dû à la crise du COVID-19, de faire l'économie d'un volet social ambitieux. Car si la crise actuelle liée à l'épidémie impose de revoir notre politique commerciale notamment sur les nécessités de mieux contrôler les chaînes d'approvisionnement, elle nous pousse également à revoir profondément les limites d'une mondialisation excessive.

Depuis une vingtaine d'années, les difficultés économiques provoquées par l'accroissement de la concurrence, liée à la libre circulation des mouvements de capitaux et des marchandises, se sont en effet amplifiées. Pour redéfinir une nouvelle politique commerciale, la CFE-CGC pense qu'il est impératif de revoir le logiciel qui a été à l'origine de la signature de nombreux traités de libre-échange et qui ont participé à dégrader la situation économique au sein de l'Union européenne. Ainsi, pour la CFE-CGC une Europe plus sociale passe notamment par un changement de paradigme en matière de politique commerciale.

Pour la CFE-CGC, si les accords de libre-échange permettent de réduire les prix et de favoriser la croissance des exportations, ils peuvent également entraîner, sur le marché intérieur, une plus grande concurrence qui, si elle est mal régulée, peut provoquer des conséquences négatives en termes d'emploi. En effet, la disparition des droits de douanes favorise la croissance des produits importés ce qui accroît la concurrence au détriment des producteurs locaux.

Pour l'UE, il est ainsi impératif d'imposer une plus grande réciprocité dans les échanges et une vigilance particulière doit accompagner tout accord visant la pénétration de produits étrangers sur le sol européen. Des garanties doivent ainsi être exigées : respect des normes sociales et environnementales, justesse des prix proposés, obligation de produire ou d'assembler une partie des produits sur le territoire européen etc. À cet égard, la mise en place d'un procureur commercial européen chargé d'évaluer le respect des règles du commerce est un premier pas que nous saluons.

Développer une politique commerciale en faveur de notre industrie

Concernant la gestion des chaînes d'approvisionnement, la crise actuelle a fait ressortir la nécessité de conserver un certain nombre d'activités stratégiques au sein de son terri-

toire. Aussi, lorsqu' une base productive sur le sol national est considérée comme indispensable, les États doivent sécuriser leur approvisionnement comme c'est traditionnellement le cas dans les secteurs de la défense, de l'énergie et de l'agroalimentaire. Au regard des conséquences du covid-19, cette « sécurisation » de l'approvisionnement doit être élargie notamment pour les produits de santé et les infrastructures numériques. Il doit ainsi pouvoir être mis en place selon les cas des aides ciblées, des mesures réglementaires et des droits de douanes.

Pour la CFE-CGC, il est d'abord essentiel de travailler au niveau de notre industrie. Seule une industrie hautement compétitive en termes d'innovation et de qualité peut prétendre s'exporter et se développer à l'international. L'accent doit ainsi être mis avant toute chose sur notre compétitivité hors prix et sur le développement de produits à forte valeur technologique. Et cela au nom de notre autonomie et de notre emploi.

Une réindustrialisation de l'UE est donc essentielle car elle permettrait de créer de nombreux emplois salariés qui sont, en moyenne, plus élevés que dans les autres secteurs. En outre, une industrie forte permet d'être beaucoup plus dynamique à l'international car la majorité des biens exportés sont des biens manufacturés. Pour impulser cette dynamique, l'accent doit avant tout être mis sur la création de projets industriels européens. À l'instar de ce qui s'est fait pour Airbus, il pourrait ainsi être créé une industrie du futur, regroupant plusieurs pays européens, dans le domaine des batteries (qui représenteront dans un avenir proche l'essentiel de la valeur d'une automobile) ou encore dans le secteur du numérique.

Afin de favoriser la relance industrielle européenne, la politique commerciale doit donc évoluer. La logique qui a prévalu ces dernières années et qui a consisté à évaluer les accords de libre-échange seulement sous le prisme du consommateur est à notre sens obsolète. Il nous apparaît en effet tout aussi pertinent d'analyser les bénéfices des producteurs. Car derrière la bonne santé des entreprises européennes, et à la condition que celles-ci ne localisent pas leurs productions hors Europe, se trouve l'emploi. Pour soutenir une relance industrielle, la politique commerciale doit ainsi se réinventer en évitant d'intensifier la concurrence internationale.

En effet, les producteurs sont parfois mis en difficultés sur leur marché par la libéralisation des échanges et l'abaissement des droits de douanes qui rendent les produits importés plus compétitifs. À cela s'ajoute un différentiel sur les conditions de travail et les coûts de production qui peuvent entraîner une concurrence déloyale et in fine avoir un impact négatif sur l'emploi local. La politique commerciale doit ainsi permettre une compétition à armes égales en évitant d'exposer excessivement les entreprises européennes à une trop forte concurrence internationale.

De plus, pour être pleinement efficace, il conviendrait lors des négociations de libre-échange de prendre en compte davantage les disparités intra-européennes. En effet, d'un point de vue économique les disparités au niveau de l'Europe du Nord et du Sud sont conséquentes. Leurs besoins sont donc différents. Il est ainsi évident que les gains obtenus par les accords de libre-échange ne peuvent pas être les mêmes au sein de chaque pays. Dit autrement, l'ouverture des barrières tarifaires ne crée pas de manière uniforme la même valeur ajoutée dans toute l'UE.

Pour la CFE-CGC, il convient donc d'avoir une vigilance particulière sur l'impact des accords de libre-échange. En ce sens, lors de l'ouverture des négociations commerciales, il devrait être envisagé une évaluation plus précise, au niveau de chaque pays et de chaque secteur, des retombées économiques espérées.

Développer une politique commerciale en faveur de notre agriculture

L'Union européenne ne doit pas oublier non plus qu'elle est une puissance agricole de premier plan et que dans ce secteur se trouve aussi des gisements d'emplois. L'UE dispose en la matière d'une politique commune ancienne : la politique agricole commune (PAC). À l'instar de ce que nous proposons pour la politique industrielle, il est nécessaire de recréer une dynamique au sein de la PAC. Et cela passe notamment par une réintégration de certains principes qui ont disparu lors de la signature de certains accords de libre échanges.

Il convient en effet de se souvenir de l'objectif initial de la PAC qui consistait à assurer l'indépendance alimentaire à des prix raisonnables pour les consommateurs, à améliorer la productivité agricole et à assurer un niveau de vie équitable de la population agricole.



Son fonctionnement reposait ainsi sur deux principes : celui d'un marché agricole unique, qui consistait à ce que les barrières douanières entre États membres soient supprimées et que les règles sanitaires et les normes techniques soient harmonisées.

Et sur un second principe nommé préférence communautaire qui visait à instaurer une déconnexion des prix communautaires par rapport aux prix mondiaux à travers des prélèvements sur les importations agricoles extra-communautaires et des subventions aux exportations (restitutions). Le but étant d'imposer un prélèvement sur les produits en provenance de l'extérieur car ils sont souvent à un prix inférieur. Pour les agriculteurs, ce système a ainsi permis de garantir un certain prix.

Or, les réformes menées ces dernières années notamment dans le cadre de l'Uruguay Round a remis en cause le principe de cette politique en réintroduisant des mécanismes de marché au sein de l'espace commun. En 1992

et en 1999, le prix minimal garanti est ainsi abaissé pour les agriculteurs. L'objectif étant de rapprocher les prix européens au niveau des prix mondiaux.

Pour la CFE-CGC, il est impératif de sortir de cette logique de court terme qui n'est pas tenable. Certains choix passés aux regards des conséquences qu'ils ont générées doivent être réinterrogés. Une cohérence globale doit être ainsi recherchée : de la même manière que pour la politique industrielle, la politique commerciale doit appuyer la politique agricole européenne. L'Union européenne a tout avantage à sauvegarder son économie agricole. L'agriculture reste en effet un secteur stratégique pour le fonctionnement des autres secteurs économiques et elle présente un enjeu pour le développement des zones rurales. Par ailleurs, le soutien à un modèle agricole différent est essentiel si l'on souhaite agir en faveur de la transition écologique et contribuer au développement d'une économie plus verte.

Accompagner la transition écologique et exiger une conduite responsable des entreprises : une Europe qui prend ses responsabilités

Le Green Deal ou comment accélérer la transition écologique

Grande priorité de la mandature Von der Leyen, le Green Deal (Pacte Vert) se veut un projet de refondation environnementale de l'Union européenne. Par conséquent, la transition climatique constitue une partie importante du programme de la PFUE, avec en particulier le paquet législatif sur le climat (Fit for 55) et au travers de la mesure phare du mécanisme d'ajustement carbone aux frontières (MACF) présenté par la Commission en juillet 2021.

La nécessité d'accélérer notre transition écologique apparaît comme une urgence absolue et cela passe notamment par un changement de modèle dans notre manière de consommer et de produire. Cette transition ne peut se faire sans un accompagnement des États et une grande politique d'investissement public.

Un changement des règles budgétaires européennes doit donc s'opérer, car certaines règles économiques pourraient être un obstacle ou un prétexte pour justifier l'absence d'une politique environnementale forte.

En ce sens, nous proposons d'isoler du pacte de stabilité, les investissements publics qui sont nécessaires à la préservation de la biodiversité, et de les considérer comme des « biens précieux ».

Autre élément fondamental, l'approche de cette Commission associe les enjeux environnementaux aux enjeux sociaux, puisque le plan d'action du Socle européen des droits sociaux ambitionne de faire émerger une « Europe sociale durable ». Ceci est corroboré par les liens établis entre le suivi des objectifs de Porto en matière sociale et les objectifs de développement durable (ODD)

Intégrer les organisations syndicales dans le Pacte Vert

La transition écologique et sociale ne sera un succès que si les parties prenantes, et en premier lieu les organisations syndicales, sont associées tout au long du processus dans un dialogue constant, de l'élaboration des normes et mécanismes à leur mise en œuvre. C'est tout le sens du projet européen sur le management durable « Sustainable leadership » par la Confédération européenne des cadres.

Ce projet, qui a tenu sa conférence finale en novembre 2021, s'est attaché à mener une réflexion sur la façon dont les personnels de l'encadrement pouvaient accompagner la transition écologique de par leurs fonctions de responsables techniques et/ou managériaux en entreprise.

Il a permis d'aboutir à différents résultats : une étude européenne, un programme de formation européen, le Sustainable Leadership Model, une communauté de leaders et des recommandations, et a plus largement ouvert la voie à de nouvelles façons de conduire le changement, intégrant les enjeux climatiques au dialogue social.

des Nations Unies dans le cadre du Semestre européen, l'idée étant que « la durabilité et le bien-être des citoyens soient au cœur de la politique économique et de la gouvernance ».

La CFE-CGC partage cette vision : les enjeux climatiques et sociaux sont largement imbriqués. Le lien entre emplois verts et travail décent est évident selon l'OIT, c'est pourquoi les enjeux environnementaux sont désormais intégrés dans l'agenda social interprofessionnel tant au niveau national qu'au niveau européen. Seule une approche décloisonnée permettra d'assurer la cohérence d'ensemble des choix économiques, environnementaux et sociaux.

Exiger une conduite responsable des entreprises

En matière de conduite responsable des affaires, de nombreux cas ont démontré ces dernières années que les cadres juridiques nationaux et internationaux existants ne permettent pas de garantir l'accès des victimes à la justice, quel que soit l'endroit où sont commises les violations.

La loi française relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre (loi n° 2017-399 du 27 mars 2017) a créé un important précédent. Elle a notamment conduit à une montée en puissance de la prise de conscience des entreprises dans le respect de leurs obligations en matière de droits humains. Néanmoins, il est aujourd'hui essentiel d'aller plus loin, en s'inspirant de ses forces et en corrigeant ses faiblesses, que sont :

- L'hétérogénéité des plans de vigilance et leur caractère souvent parcellaire ;
- La logique de conformité « tick the box » à laquelle conduit la loi de 2017, n'entraînant pas jusqu'à présent une véritable modification de la conduite des affaires ;
- L'insuffisante association des parties prenantes, et notamment des syndicats, à la mise en place et au suivi des processus de diligence raisonnable dans les entreprises ;
- L'absence de liste des entreprises relevant du champ d'application de la loi, ce qui constitue un frein au suivi de la mise en œuvre de la loi par les parties prenantes.

Adopter un cadre juridique européen contraignant et ambitieux

L'étude commandée par la Commission européenne en 2020 conclut que l'approche volontaire s'est avérée insuffisante jusqu'à présent. Pour la CFE-CGC, un cadre juridique contraignant s'adressant à la fois aux États et aux entreprises est désormais nécessaire au niveau européen, afin d'introduire des obligations unifiées, claires et applicables. Une telle législation contribuera à la prévention des atteintes aux droits humains et à l'environnement tout en garantissant des conditions de concurrence équitables au sein du marché unique européen, et pourra produire des effets vertueux dans les chaînes de valeur au niveau international.

Le projet de directive de la Commission européenne a été adopté le 23 février 2022. La CFE-CGC ne peut que s'associer au niveau d'exigence demandé par le Parlement européen dans sa résolution du 10 mars 2021, et déplore que la directive européenne ait pris autant de retard dans l'agenda législatif.

Pour la CFE-CGC, la future législation européenne devrait prévoir une obligation générale et horizontale de diligence raisonnée, en partie fondée sur des exigences clés en matière de procédures (détermination et évaluation des risques, évaluation des activités et de la chaîne d'approvisionnement, mesures d'atténuation des risques et des incidences, mécanisme d'alerte, évaluation de l'efficacité des mesures, mécanisme de réclamation, etc.).

L'obligation de diligence raisonnable doit également s'appliquer le plus loin possible dans la chaîne d'approvisionnement de l'entreprise, il serait décevant et inefficace de se limiter aux sous-traitants de rang 1 comme cela peut être prévu dans certaines législations nationales, notamment en Allemagne. Cela signifie concrètement qu'il est nécessaire de contraindre les sociétés à mettre en place des procédures visant à avoir un regard précis et contenu sur les activités de leurs sous-traitants et fournisseurs. Cela pourra sans doute conduire, dans certains cas, à la diminution du nombre d'intermédiaires dans les chaînes d'approvisionnements. Pour la CFE-CGC, une telle modification dans la conduite des affaires est bénéfique en ce qu'elle permet, dans la plupart des cas, une transparence accrue et limite la dilution des responsabilités.

Contrôle : suivre le modèle des Points de contact nationaux

Sur le volet du contrôle, la CFE-CGC est favorable, en complément du contrôle juridique ou administratif, au maintien et à la mise en place, le cas échéant, d'instances de médiation que sont les Points de contact nationaux pour les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.

Nous sommes membres du PCN français et avons pu observer que cette instance, n'ayant pas vocation à apporter réparation aux victimes, a toutefois permis de débloquer un certain nombre de situations en facilitant le dialogue entre les parties et en encourageant les entreprises à mettre en œuvre des mesures dans le cadre des obligations qui leur incombent. Les Points focaux nationaux de l'OIT devraient eux-aussi être généralisés dans les États membres, en ce qu'ils nous semblent complémentaires aux PCN de l'OCDE.

Rappelons que l'esprit du devoir de vigilance n'est en aucun cas de remplir une obligation ponctuelle mais bien, pour l'entreprise, de créer les conditions et les processus pour améliorer la connaissance et la maîtrise de ses impacts au cours de son activité.

Une telle obligation serait décorrélée du principe de seuil, puisque les risques sociaux et environnementaux ne sont pas liés à la taille de l'entreprise, mais tiendrait évidemment compte des capacités des différentes entreprises en prévoyant des obligations proportionnées en fonction de la taille de l'entreprise. Il est essentiel de ne pas déresponsabiliser les petites entreprises qui selon le secteur d'activité peuvent représenter à elle toute seule un risque ou des risques importants.

Réformer les principes de gouvernance des entreprises

En complément de l'initiative législative sur le devoir de vigilance et la gouvernance d'entreprise durable que l'on espère ambitieuse, la Commission européenne a proposé le 21 avril 2021 de réviser et renforcer les règles sur la publication d'informations non financières par les entreprises. Sont notamment visés l'impact environnemental et la responsabilité sociale. L'obligation d'un repor-

ting extra financier a certes constitué une avancée mais il présente des limites dans la mesure où il ne rend compte que du passé, au mieux du présent, mais n'est ni adapté ni suffisant pour s'assurer de la tenue d'objectifs à moyen-long terme. Il est indispensable d'y ajouter une dimension anticipatrice en élaborant des feuilles de route justifiant l'atteinte des objectifs de long terme et intégrant des objectifs de progrès social. Ces « roadmaps » doivent, comme pour la gestion de projets complexes, imposer des passages de jalons intermédiaires pour crédibiliser leur pertinence et permettre de gérer efficacement l'atteinte des objectifs.

Pour la CFE-CGC, il faut mener une révision complète des principes de la gouvernance des entreprises, redéfinir ses objectifs de développement et en valoriser toutes les parties prenantes, en premier lieu le capital humain.

Par ailleurs, rappelons que les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, dits Principes Ruggie, s'adressent à la fois aux entreprises mais aussi aux États : d'une part, les entreprises, quelles que soient leur taille et les pays où elles sont présentes, ont la responsabilité de les respecter ; et d'autre part les États ont l'obligation de protéger, faire

respecter les droits de l'homme et réparer en cas de violations de ces droits par des tiers.

Les évolutions législatives mentionnées ci-dessus introduisent ou introduiront des obligations pour les entreprises. La CFE-CGC rappelle qu'il est également indispensable de redoubler d'efforts pour mettre effectivement en œuvre les principes Ruggie, en mettant en place des mécanismes qui s'adressent également aux États.

C'est dans cet esprit que le Conseil de l'UE a adopté en décembre 2020 une décision et un règlement instituant un régime mondial de sanctions en matière de droits de l'homme. Pour la première fois, l'UE s'est dotée d'un cadre permettant de cibler des personnes, des entités et des organismes - y compris des acteurs étatiques et non étatiques - responsables de graves violations des droits de l'homme (esclavage, torture, arrestations arbitraires) ou de graves atteintes à ces droits (traite des êtres humains, violences sexuelles,...) dans le monde, quel que soit le lieu où elles se sont produites, qui participent à ces violations et atteintes ou qui sont y sont liés. La CFE-CGC considère qu'il s'agit d'une avancée considérable et attend du gouvernement français qu'il se mobilise pour la mise en œuvre de ce mécanisme dès lors que cela s'avère pertinent.

Utiliser les outils commerciaux pour défendre les droits humains

Enfin, un levier d'action visant à inciter les États et les entreprises à se mettre en conformité vis-à-vis des droits humains serait d'utiliser des outils commerciaux. Ainsi, le Parlement européen a demandé une proposition législative sur un mécanisme de traçabilité efficace pour les biens produits par le biais du travail forcé et du travail des enfants.

La CFE-CGC quant à elle est favorable à une interdiction totale de l'importation dans l'UE de marchandises produites par le biais de formes modernes d'esclavage ou de travail forcé, y compris du travail des enfants. La présidente de la Commission européenne a fait une déclaration dans ce sens lors de son discours sur l'état de l'Union en septembre 2021, et nous attendons désormais que cela soit suivi d'effets. La France, qui bénéficie désormais du statut de pays pionnier pour la réalisation de l'objectif 8.7 de l'Agenda 2030 de

l'ONU³⁹, a le devoir de se montrer exemplaire sur ce sujet et d'œuvrer avec détermination pour l'adoption d'un tel mécanisme d'interdiction d'importation au niveau européen.

Adopter une approche normative du commerce mondial pour un capitalisme responsable

La CFE-CGC plaide en faveur d'une approche normative du commerce mondial. L'Union européenne peut ainsi s'appuyer sur l'expérience et les initiatives portées par ses différents États membres pour imposer un degré d'ambition élevé en matière de conduite responsable des affaires, ainsi que sur les textes internationaux qui sont le fondement de ces approches nationales, à savoir les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et la Déclaration tripartite sur les entreprises multinationales de l'OIT.

La politique commerciale de l'Union européenne est indissociable de ces ambitions : l'UE doit poursuivre ses efforts pour faire de sa politique commerciale un levier en faveur du progrès des droits sociaux et environnementaux chez les partenaires commerciaux de l'Union européenne. La CFE-CGC appelle, dès lors, à continuer d'introduire des clauses sociales dans les accords commerciaux mais, surtout, à les faire respecter. En effet, force est de constater que l'effectivité de ces clauses fait aujourd'hui défaut et l'Union européenne est encore trop réticente à mettre en garde ses partenaires lorsqu'elles ne sont pas respectées.

Garantir la cohérence du cadre normatif international et européen est indispensable pour une plus grande effectivité du droit. Pour cela, les clauses sociales contenues les accords commerciaux devraient faire référence, à tout le moins, à la ratification et au respect des conventions fondamentales de l'OIT. Il en va de même concernant le travail des enfants, et la CFE-CGC salue l'annonce, par la Commission européenne, de la politique de tolérance zéro à l'égard du travail des enfants, notamment dans la mise en œuvre des accords commerciaux.

La législation française sur le devoir de vigilance était pionnière, c'est pourquoi elle est devenue une référence sur le plan européen et international et offre l'opportunité à la

39 Cf encadré page 29 de « Alliance 8.7 : La France pays pionnier, la tolérance zéro attendue ».

France de jouer un rôle important dans ces négociations supranationales, en lien avec les partenaires sociaux. Il appartient au gouvernement français de rappeler l'UE à ses responsabilités pour établir un cadre normatif exigeant au service d'un capitalisme responsable. Les enjeux sont élevés : limiter une concurrence déloyale entre les entreprises aux dépens des droits humains.

Démocratiser l'Europe : rapprocher l'UE des citoyens

Valoriser la citoyenneté européenne

La citoyenneté de l'UE et les droits qu'elle confère sont au cœur de l'Union. Pourtant, les droits et devoirs qui s'y attachent sont peu connus. Le sentiment d'appartenance à la citoyenneté européenne peine à trouver sa place aux côtés des citoyennetés nationales qui composent l'Union.

Pour la CFE-CGC, il est temps de redéfinir les contours de la citoyenneté européenne. Il faut dépasser la vision du citoyen européen cantonné au statut de consommateur au sein du marché unique, pour y substituer la pleine reconnaissance aux européens de leur statut de citoyen.

La valorisation de l'appartenance à un socle de valeurs partagées et à un projet commun est nécessaire à une meilleure appropriation de la citoyenneté européenne. Pour cela, notre organisation propose deux pistes d'action.

D'une part, sensibiliser à l'ouverture européenne et transmettre la culture démocratique européenne dès le plus jeune âge par la voie éducative. Ce sont d'abord les jeunes européens qui doivent pouvoir éprouver ce sentiment d'appartenance, comme partie intégrante de leur construction civique.

D'autre part, réaffirmer les valeurs qui sont au fondement de cette citoyenneté, au cœur desquelles le respect de l'état de droit et à la démocratie. Or, force est de constater que ces valeurs fondamentales ont fait l'objet de remises en question – voire d'attaques – dans certains États membres de l'Union ces dernières années. La réponse apportée par les institutions et les autres États membres est, à notre sens, insuffisante.

Faire partie de l'Union européenne résulte d'un choix des peuples, avec en premier lieu la notion d'union. La CFE-CGC recommande une réaction ferme et conjointe de l'ensemble des pays pour rappeler haut et fort que l'Union européenne n'est pas un simple marché économique mais bien un projet de citoyenneté qui ne saurait faire l'objet d'aucun compromis relatif à l'état de droit et à la démocratie.

Construire un espace médiatique européen

Les médias nationaux sont souvent accusés de ne pas assez couvrir l'actualité européenne. Et pour cause, en France, l'UE demeure la grande absente de l'actualité politique, économique ou même juridique présentée à la télévision et à la radio.

En effet, hormis quelques articles en lien avec les élections européennes dans une temporalité très limitée, qui débute souvent trois mois avant les échéances électorales et s'espacent très rapidement une fois le scrutin passé, aucun média français n'intègre pleinement la dimension européenne aux sujets de politique publique (voir encadré) Pourtant, le Parlement européen est aujourd'hui codécideur avec le Conseil des Ministres sur la plupart des actes législatifs adoptés au niveau européen. Son élection est donc un moment de participation majeure pour tous les citoyens pour faire entendre leur voix en élisant des députés qui les représentent.

L'UE est un centre de pouvoir : des décisions et des actes juridiques sont discutés et votés, et impacteront les législations internes puis, par voie de conséquence, les citoyens européens ; d'où la nécessité d'en rendre compte pour permettre à chacun d'être informé et d'avoir la possibilité de s'en saisir. D'autant que les questions de politiques publiques nationales sont indissociables des politiques publiques européennes, tant les interconnexions sont croissantes.

Pour la CFE-CGC, il est urgent d'améliorer la couverture des enjeux européens en France. Il appartient notamment au gouvernement de créer les conditions pour faire émerger un espace médiatique européen permettant d'accroître la visibilité des politiques publiques européennes par le biais des services audiovisuels publics. Cela permettra d'amener plus de transparence, et de rendre l'UE plus accessible aux citoyens. Il s'agit irrémédiablement d'un prérequis pour res-

L'actualité européenne, parent pauvre des médias nationaux

Sur le plan médiatique, l'actualité européenne se voit ainsi assigner une place parfois même inversement proportionnelle à son importance dans l'actualité nationale. Bien souvent, lorsque les questions européennes sont traitées, la discussion se concentre sur de grandes généralités sans évoquer le fond des sujets de politique publique, alors même que c'est là tout l'enjeu.

Dans une tribune publiée en novembre 2020 dans *Les Echos*^{*}, un collectif de journalistes européens illustre cette réalité par l'absence d'écho du discours sur l'état de l'Union européenne, prononcé en septembre par la présidente de la Commission européenne Ursula von der Leyen au Parlement européen, et qui n'a été diffusé sur aucune chaîne d'information en continu.

Ce qui s'y joue pourtant, n'est rien de moins que le bilan politique de l'année écoulée et l'annonce des priorités et initiatives qui seront proposées dans les mois qui suivent ce discours

* Tribune collective du 3 novembre 2020 « Accordons à l'Europe la couverture médiatique qu'elle mérite », portée par le Mouvement européen-France et l'Association des journalistes européens.

taurer la confiance entre institutions, élus et citoyens ; renforcer le sentiment d'appartenance à l'UE ; et ainsi consolider la citoyenneté européenne.

Améliorer le fonctionnement des institutions européennes ou la gouvernance de l'UE

« Réorienter l'Europe », « Commission de la dernière chance », « renforcer la légitimité démocratique européenne »... Autant de formules qui renvoient au bien connu « déficit démocratique » de l'UE, un reproche aussi ancien que le projet européen lui-même.

Le contrôle démocratique s'est renforcé par divers mécanismes au fur et à mesure de la construction européenne, avec pour symbole l'élection du Parlement européen au suffrage

universel direct depuis 1979 et l'accroissement de ses compétences depuis lors. Toutefois, la faiblesse et le déclin de la participation aux élections européennes ne permet pas de conclure à une franche réussite de cette entreprise.

Conférer au Parlement européen un rôle accru en matière d'initiative législative

Pour la CFE-CGC, l'un des premiers vecteurs de démocratisation du processus décisionnel européen serait d'accorder au Parlement européen, représentant des citoyens, un pouvoir d'initiative législative aux côtés de la Commission européenne. Le mécanisme actuellement en vigueur est un régime d'exception qui fait reposer in fine la décision de la mise à l'agenda sur la seule Commission européenne.

Rendre le Conseil européen moins opaque

Les États membres, du fait du caractère confidentiel des discussions au Conseil européen, peuvent parfois jouer un double jeu politique entre le niveau national et le niveau européen. Permettre aux parties prenantes et à la société civile d'être mieux informées sur ce qui se joue au Conseil européen permettrait de gagner en cohérence politique. L'UE, ce sont aussi et surtout les États membres qui la façonnent.

Accroître les exigences de transparence des institutions et agences indépendantes de l'UE

Pour démocratiser véritablement l'Union, il ne s'agit pas tant de comparer le fonctionnement institutionnel avec les lunettes de la démocratie nationale. Pour la CFE-CGC, démocratiser les institutions « indépendantes » serait une avancée significative, en particulier la Cour de justice de l'Union européenne et la Banque centrale européenne.

Une plus grande transparence au sein de ces agences n'est pas une fin en soi mais plutôt un moyen de reconnaître la dimension indissociablement politique et technique des décisions prises par ces institutions. Aménager un espace pour l'ouverture de débats contradictoires au sein de ces institutions pourrait ainsi y concourir largement.

Enfin, le processus démocratique doit s'appuyer sur des citoyens de l'Union plus engagés dans la prise de décision politique communautaire.

La Conférence sur l'avenir de l'Europe. Un exercice de participation citoyenne à l'échelle européenne qui ne doit pas rester « lettre morte »

Lancée le 9 mai 2021 à Strasbourg, lors de la Journée de l'Europe, par le Président de la République, le Président du Parlement européen, le Président du Conseil et la Présidente de la Commission européenne, la Conférence sur l'avenir de l'Europe est à l'œuvre dans tous les pays de l'Union.

En France, sous le slogan « L'avenir est entre vos mains », cet exercice s'est déroulé sous

deux formes : dix-huit conférences regroupant des citoyens tirés au sort (800 environ) se sont déroulées dans l'ensemble des régions françaises et une large consultation en ligne a été menée auprès de 50 000 jeunes Français.

La synthèse nationale de ces travaux auxquelles la CFE-CGC a été associée, s'est déroulée à Paris en octobre 2021 et un rapport a été publié par la suite.

Dans le cadre de cette consultation, une question unique a été posée aux participants : « En tant que citoyens français, quels changements souhaitez-vous pour l'Europe ? » avec comme projection temporelle l'horizon 2035. Les trois principaux changements qui ont été retenus en vue de la synthèse ont été « Développer la sobriété énergétique pour consommer moins en arrêtant le superflu », « Renforcer la sécurité et la défense communes de l'Union européenne » et « Favoriser la performance économique collective à travers une industrie autonome, compétitive et valorisée par l'UE ». D'autres souhaits de changement ont concerné l'élaboration des programmes d'éducation communs aux différents pays, une Europe plus fédérale et une Europe plus sociale et plus soucieuse de lutter contre le dumping.

Ces propositions ont été restituées de la façon la plus fidèle possible et figurent dans la contribution que la France a envoyée à Bruxelles. Elles montrent encore une fois que finalement les citoyens demandent plus d'Europe, une Europe qui protège, une Europe forte économiquement. En même temps, le manque d'information et de communication sur les discussions en cours à Bruxelles est criant. Il est temps de tirer tous les enseignements de cet exercice qui devra guider certainement la relance de la construction du projet européen pour qu'il respecte davantage les attentes des citoyens.

Au niveau européen, les travaux de la COFUE continuent via une plateforme numérique multilingue, c'est le lieu où les citoyens peuvent partager leurs idées et envoyer des contributions en ligne, des panels de citoyens européens, qui débattent de différents thèmes et présentent leurs propositions et des réunions plénières où on examine les propositions des citoyens en vue d'un faire une synthèse. La conclusion des travaux devrait arriver sous la présidence française.

RESTAURER LA CONFIANCE EN UN MULTILATÉRALISME RENOUVELÉ

Rendre aux organisations internationales leur effectivité : le rôle de la France

Organisation internationale du travail : panne normative et blocages politiques dans un monde du travail paupérisé et précarisé

L'organisation internationale du travail (OIT) n'a plus la production normative qu'elle avait autrefois. L'argument selon lequel cela s'explique par le fait que le corpus normatif est suffisamment fourni, fort de 190 conventions, ne tient pas.

La bonne application des normes de l'OIT dépend de la volonté politique des États et les chiffres glaçants sur l'état du monde du travail à l'échelle mondiale sont la preuve qu'il y a un problème de violation de ces normes, y compris par des pays les ayant ratifiées. 60 % de la population active dans le monde sont des travailleurs informels soit 2 milliards d'individus ; 4 milliards d'individus sont dépourvus de tout type de protection sociale et 160 millions d'enfants dans le monde travaillent : ce qui alarme le plus concernant ces données, c'est leur aggravation durant la pandémie mondiale. C'est là le signe d'un échec du multilatéralisme qui impacte directement le bon fonctionnement de l'OIT.

Il faut impérativement que des États tels que la France se positionnent fermement contre le cynisme d'autres États qui nient en bloc les constats de violation de droits fondamentaux du travail tirés par la Commission des experts—chargée d'examiner les rapports d'applications des conventions fournis par les États et d'évaluer l'application qu'ils en font— ce qui aboutit à un blocage des discussions sur le contrôle de l'application des normes. On touche là au cœur de l'effectivité de l'OIT. Il est alarmant que les discussions aient du mal à déboucher sur une proposi-

tion d'adopter un instrument contraignant, comme la convention.

À cet égard, la CFE-CGC regrette que la France ait proposé une simple recommandation dans le cadre des discussions sur la santé et sécurité au travail. La CFE-CGC considère à cet égard que la Convention n°155 sur la sécurité et la santé des travailleurs de 1981 devrait devenir la 9ème convention fondamentale de l'OIT. En effet, la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail de 1998 ayant consacré ce noyau dur de conventions fondamentales n'avait pas vocation à ce qu'il reste figé. Les ambitions françaises sur ce sujet sont donc bien en-deçà ce que l'on pourrait espérer, il faut qu'elle soit force de proposition et qu'elle constitue un phare d'ambition dans les débats pour qu'ils débouchent sur une norme avec un contenu à la hauteur des enjeux qui se sont fait cruellement jour durant la pandémie.

À cet égard, la France doit soutenir l'action de l'OIT en montrant l'exemple. Il est urgent de ratifier la Convention n°189 sur les travailleurs et travailleuses domestiques de 2011. Les droits de ces travailleurs en France sont en-deçà de ce que l'ordre public consacre et l'argument selon lequel cet état de fait est indispensable pour la viabilité du secteur est inaudible. La Convention n°190 sur la violence et le harcèlement de 2019 a été ratifiée par la France en 2021 mais cette ratification via une loi à article unique est largement insuffisante surtout au regard d'un droit français perfectible sur un sujet aussi important. La lutte contre les violences au travail pourrait bénéficier notamment : d'une formation obligatoire des managers et cadres ainsi que des référents harcèlement ; d'une consécration légale d'une définition du harcèlement où la

répétition n'est plus un critère de qualification ou encore une obligation d'inclure ces risques dans les plans de vigilance des entreprises.

Soutenir la convergence d'action entre organisations internationales : le cas de la protection sociale

Le multilatéralisme souffre d'une polarisation de l'activité des organisations internationales qui semblent avoir des difficultés à créer des ponts entre leurs différentes initiatives. Le cas de la protection sociale en est une parfaite illustration. Les travaux de la Commission chargée de la discussion récurrente sur la Sécurité sociale se sont poursuivis lors de la 109^e Conférence internationale du travail (CIT) de 2021. Les désaccords se centrent autour de l'étendue de la couverture de la Sécurité sociale et de son financement à échelle mondiale.

Sur le premier point, en cohérence avec la Déclaration du centenaire de l'OIT de 2019, qui appelle à la mise en place d'un « accès universel à une protection sociale complète et durable », la CFE-CGC revendique une protection sociale universelle mondiale et appelle la France à se positionner dans ce sens.

Sur le second point, entre l'option de prestations contributives et non-contributives, cette dernière retient l'attention car elle

recèle de possibles jonctions avec certains projets d'autres organisations internationales. Il s'agit des prestations issues d'un mécanisme de solidarité financé via l'impôt. À cet égard, le projet d'impôt minimum mondial sur les multinationales, à propos duquel un accord a été trouvé sur un taux à 15 % au niveau du G20 en octobre 2021, devrait venir nourrir les réflexions sur le financement d'une protection sociale universelle.

Les travaux en cours pour penser la création d'un Fonds mondial pour la protection sociale sont à envisager de manière complémentaire à cette idée d'utilisation des recettes issues de l'impôt mondial. En effet, l'un des points de crispation quant à ce Fonds est, comme d'habitude, la question de son financement qui se ferait via une mise à contribution directe des États. Selon l'OIT, 0,13 % des revenus des pays membres de l'OCDE suffirait pour garantir une couverture sociale universelle. Considérant que ces pays consacrent actuellement 0,3 % de leur richesse à l'aide publique au développement, l'augmentation de leur contribution serait significative et l'utilisation de l'impôt pourrait aider à concrétiser la création de ce fonds.

Les États et les organisations internationales ne peuvent plus se permettre que le même déficit de solidarité et de moyens se fasse jour lors d'une prochaine crise sanitaire mondiale. La confiance des citoyens, et particulièrement des travailleurs sans couverture sociale, dans le multilatéralisme est ressortie anéantie de la pandémie de COVID-19 : il est impératif et urgent d'anticiper les prochaines crises.



Responsabiliser les entreprises multinationales : l'heure du contrôle et de la sanction

Points de contact nationaux de l'OCDE et Points focaux nationaux de l'OIT : des mécanismes complémentaires

Le rôle des Points de contact nationaux (PCN) rentre dans cette logique de contrôler l'activité des entreprises multinationales qui se situent sur le territoire des pays ayant adhéré aux « Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales » (« Principes directeurs »). À ce jour, on dénombre 50 PCN dans le monde, le PCN français étant l'un des plus actifs et comptant avec la forte implication de la CFE-CGC.

La CFE-CGC, membre du PCN de la France pour la mise en œuvre des Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales, ne peut que saluer et se féliciter pour le travail accompli par cette instance soit en matière de promotion des Principes directeurs que de règlement de différends par l'offre de ses bons offices.

Le PCN de la France est l'un des très peu nombreux PCN à avoir une structure tripartite et cela rend son travail plus intéressant mais il mériterait d'avoir plus de moyens humains et financiers pour mener à bien ses missions. Si les PCN sont « les bras armés » de la conduite responsable des entreprises car chargés de régler les différends en offrant leurs bons offices, il est important de promouvoir le fondement de leur action c'est-à-dire les Principes directeurs. Trop souvent encore les entreprises se cachent et se justifient derrière le manque de connaissance de ce texte pourtant vieux de 46 ans ! Il est temps de passer d'une logique de conformité à une logique de prévention et cartographie des risques. La France est pourtant bien placée pour promouvoir ces concepts car elle est souvent prise à modèle grâce à sa loi sur le devoir de vigilance. Il faut remettre un peu plus de cohérence dans les instruments disponibles et inciter toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, à avoir une conduite responsable.

L'existence de ces PCN liés au corpus de texte de l'OCDE ne doit pas empêcher le projet de Points focaux nationaux (PFN) liés au corpus de l'OIT d'aboutir, ces deux mécanismes de contrôle ont vocation à se compléter. De plus, l'OIT englobe davantage d'États et compte avec

un corps de normes plus conséquent et précis donc tout semble indiquer que ces points focaux pourraient être un instrument redoutable de contrôle de l'activité des entreprises. Sans oublier que, depuis 1977, l'OIT compte dans son arsenal la Déclaration tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale qui vise à donner des orientations aux entreprises pour qu'elles prennent en compte les normes de l'OIT à l'heure de déterminer leurs orientations stratégiques. La CFE-CGC appelle la France à soutenir ce projet de PFN qui s'insère dans un contexte où il est urgent de mettre un terme à l'impunité relative des entreprises multinationales.

Projet onusien d'instrument international juridiquement contraignant pour réglementer les activités des sociétés transnationales et autres entreprises

En 2014, une résolution du Conseil des droits de l'homme des Nations Unies décide de créer un groupe de travail intergouvernemental chargé d'élaborer un instrument juridiquement contraignant visant à réglementer les activités des entreprises multinationales face au constat de leur impunité grandissante et ce, y compris, quand elles violent les droits de l'homme. La problématique liée aux effets néfastes de l'activité des entreprises n'est pas nouvelle et, à l'internationale, des tentatives de responsabilisation via des mécanismes non-contraignants remontent jusqu'aux années 1970. Le point culminant de cette dynamique étant certainement les Principes Ruggie de 2011.

Le futur instrument en négociation aurait ainsi l'avantage de passer le pas de la responsabilisation volontaire à la responsabilité juridique offrant aux travailleurs et communautés affectés par les activités des entreprises d'obtenir réparation en accédant à la justice. La finalité est ainsi de créer un régime juridique de responsabilité civile, pénale et administrative incombant les entreprises et leurs dirigeants. La dynamique actuelle des négociations est inquiétante puisque les États-Unis et le Canada ne s'y impliquent pas

alors que de nombreuses entreprises siègent dans ces États. Par ailleurs, l'Union européenne, et donc la France, n'ont pas encore de mandat pour négocier jusqu'à l'adoption de la directive sur le devoir de vigilance.

La CFE-CGC appelle à une implication favorisant l'émergence d'un instrument ambitieux

dès que l'Union européenne aura mandat pour le faire. En effet, la directive et l'instrument contraignant ont vocation à être complémentaires. En attendant, il est impératif de préserver les négociations de l'influence de lobbies qui viderait cet instrument de sa substance et qui l'éloignerait de sa visée originelle.

Alliance 8.7 : La France pays pionnier, la tolérance zéro attendue

Dans le cadre de l'Agenda 2030 de l'ONU, 17 objectifs de développement durable (ODD) ont été consacrés. Le but étant de les réaliser d'ici à 2030. Parmi ces ODD, figure l'objectif 8.7 visant à « rendre des mesures immédiates et efficaces pour supprimer le travail forcé, mettre fin à l'esclavage moderne et à la traite d'êtres humains, interdire et éliminer les pires formes de travail des enfants, y compris le recrutement et l'utilisation d'enfants soldats et, d'ici à 2025, mettre fin au travail des enfants sous toutes ses formes. »

Depuis 2017, un partenariat mondial, l'Alliance 8.7, œuvre à la réalisation de cet objectif. Elle se compose de 373 partenaires et de pays pionniers qui sont au nombre de 26 parmi lesquels la France. Pour accéder à ce statut, la France a dû transmettre une stratégie nationale à l'OIT. Parmi les axes de cette stratégie, on retrouve l'enjeu de l'encadrement et du contrôle de l'activité des entreprises multinationales. Au regard de l'importance de la mission dessinée par cette stratégie, les espoirs placés dans le "Forum France pionnier de l'Alliance 8.7" en charge de contrôler l'application, sous l'égide de la déléguée du gouvernement français à l'OIT et avec l'étroite collaboration du gouvernement, sont grands. La CFE-CGC appelle la France au plus grand zèle dans l'exercice de cette mission de contrôle.

La CFE-CGC a salué la volonté de la France de devenir « pays pionnier » et a contribué aux réflexions des partenaires sociaux. Dans le cadre de la démarche pour accéder à ce statut, et notamment lors de l'élaboration du Plan d'action national pour accélérer l'atteinte de la cible 8.7 à venir, c'est notre souhait que la France milite pour la concrétisation de certains projets européens et internationaux mais aussi, qu'en interne, elle procède à certaines réformes ou renforcement de dispositifs législatifs existants. Parmi ces projets européens, l'on pense à l'annonce de la Présidente de la Commission européenne, Ursula von der Leyen, faites à l'occasion de son discours de l'état de l'Union de septembre 2021 concernant un projet de bannissement des produits issus du travail forcé. La CFE-CGC considère que l'efficacité des mesures visant à combattre le travail forcé dépend de cette mesure-ci, il est essentiel que la France œuvre à la faire émerger.

L'atteinte de la cible 8.7 d'ici 2030 est un objectif international et la France ne doit pas considérer que rien n'est à corriger sur son territoire. L'exemplarité est la condition première pour contribuer efficacement aux travaux de l'Alliance 8.7 et faire rayonner sa mission.

Dialogue social international : le défi de l'efficacité des accords-cadres internationaux (ACI)

Après l'émergence dans les années 1980 et l'acmé dans les années 2000, il semblerait bien que les ACI—tant les accords européens qu'internationaux— soient entrés dans l'ère de la stagnation. Les chiffres sont clairs, reste à identifier les causes de cet essoufflement qui vient quelque peu doucher les espoirs placés dans ces accords comme un levier de mise en œuvre de la RSE et de promotion d'une gouvernance responsable le long de la chaîne d'approvisionnement. La littérature à ce sujet permet de faire ressortir un obstacle majeur à l'entrée dans l'ère de la mise en œuvre efficace permettant d'endiguer les abus des entreprises multinationales. Cet obstacle découle du fait que cet outil est volontaire et non-contraignant : la signature d'un accord et, plus encore, son application effective dépend de la bonne volonté des entreprises.

À cet essoufflement de la signature d'accords, s'ajoutent le fait que le corpus d'accords exis-

tants correspond majoritairement à des entreprises européennes et, surtout, françaises. Il y a 384 ACI signés depuis 1984 pour 215 entreprises signataires. 331 des 384 ACI ont été signés par des entreprises européennes parmi lesquels 140 ont été signés par des entreprises françaises.

Se fait jour un problème de mise en œuvre des engagements volontairement pris mais aussi de prise d'engagement homogène selon le pays et la région d'implantation d'une entreprise. Le dialogue social international et les accords qui en découlent ne peuvent ainsi plus constituer le cœur de la stratégie d'encadrement de l'activité des entreprises multinationales mais davantage un levier dans une stratégie visant à faire émerger des obligations contraignantes et un régime de responsabilité. À cet égard, la CFE-CGC réaffirme sa volonté de mettre les entreprises signataires d'ACI face aux engagements qu'elles ont pris mais cette stratégie ne portera pleinement ses fruits qu'avec l'appui d'un régime juridique contraignant créant des obligations pouvant être sanctionnées. La France doit pleinement jouer son rôle à son échelle et soutenir les initiatives en gestation au niveau des organisations internationales.

La plateforme française du Global Deal : lieu de réflexion sur le potentiel du dialogue social

Depuis 2017, la plateforme française du Global Deal, créée simultanément à l'initiative internationale du même nom, fait des envieux. C'est la déclinaison nationale de cette initiative visant à favoriser et promouvoir le dialogue social qui compte le plus de membres et le plus de réunions par rapport aux autres déclinaisons nationales. Récemment, la plateforme française du Global Deal s'est illustrée en livrant à la Ministre du travail des propositions sur le dialogue social, la prévention des risques sanitaires, la mobilité des apprentis et le compte professionnel de formation en vue de la PFUE.

La CFE-CGC est l'organisation syndicale représentative qui contribue le plus régulièrement aux travaux du Global Deal France. Nous sommes convaincus que tous les moyens sont bons pour faire progresser les droits des travailleurs et pour rappeler aux entreprises adhérentes, pour la plupart des grands groupes multinationaux, qu'il faut qu'ils soient cohérents avec leurs engagements et promouvoir le plus haut niveau de dialogue ainsi que les meilleures conditions de travail partout dans le monde. Lieu d'échanges à bâtons rompus, la plateforme française mériterait d'être davantage consultée pour nourrir les réflexions sur l'avenir du dialogue social et comment le replacer dans la problématique de l'encadrement de l'activité des entreprises.



/// Maison de la CFE-CGC
59 rue du Rocher
75008 Paris
/// Tél.: 01 55 30 12 12

WWW.CFECGC.ORG

