



LE

BULLETIN

CONFÉDÉRAL



SOMMAIRE

P. 3 EN BREF

P. 4 L'INFO MILITANTE - LES SYNDICATS MOBILISÉS POUR AIDER LES CIVILS UKRAINIENS

P. 5 ÉCOLOGIE ET DIALOGUE SOCIAL : LA CFE-CGC RAPPELLE LES FONDAMENTAUX

P. 7 SANTÉ AU TRAVAIL : UNE PRIORITÉ CONSTANTE DE LA CFE-CGC

P. 9 CHEZ ADECCO FRANCE, UN DIALOGUE SOCIAL DÉGRADÉ

P. 11 LOGISTIQUE : CONGESTION SUR L'AXE DES NAO

P. 13 NAO À LA MUTUELLE GÉNÉRALE : UNE INTERSYNDICALE UNIE

P. 14 LA BONNE CUISINE DE LA CFE-CGC À LA GRANDE ÉPICERIE DU BON MARCHÉ

P. 15 ENTRETIEN - LAURENT CRETIN : « LA CFE-CGC A OBTENU DES AVANCÉES POUR LES SALARIÉS D'AMAZON »

P. 17 REGARDS ÉCONOMIQUES

P. 21 REGARDS ÉGALITÉ DES CHANCES

P. 24 FOCUS - CADRES AU FORFAIT-JOURS ET RETRAITE PROGRESSIVE : CE QU'IL FAUT SAVOIR

P. 25 TENDANCES

P. 26 BULLES TWITTER





Paritarisme : la CFE-CGC signataire de l'accord

Après consultation de ses instances lors du comité directeur du 25 avril dernier, la CFE-CGC a annoncé qu'elle signera le projet d'accord national interprofessionnel (ANI) conclu entre partenaires sociaux pour moderniser le paritarisme de négociation et de gestion, dont le dernier accord remonte à 2012. Intitulé « Pour un paritarisme ambitieux et adapté aux enjeux d'un monde du travail en profonde mutation », le texte, soumis à la signature des huit organisations syndicales et patronales représentatives jusqu'au 15 juin, affiche l'ambition de « faire avancer ensemble une démocratie sociale plus que jamais indispensable à la cohésion sociale ». « Ce texte consacre la volonté partagée des partenaires sociaux de sacraliser leur périmètre de compétences, résume Gilles Lécuelle, secrétaire national au dialogue social et chef de file CFE-CGC durant la négociation. C'est un message fort envoyé au nouvel exécutif. »

AFPA : la CFE-CGC obtient un siège au conseil d'administration

Première organisation syndicale de l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes depuis 2019, la CFE-CGC poursuit sa progression et vient d'obtenir 40,38 % des voix lors des élections des représentants des salariés au conseil d'administration, passant devant la CFDT. La CFE-CGC AFPA obtient ainsi un des deux sièges au CA.

« Autonomie stratégique de l'Union européenne » : la CFE-CGC auditionnée au CESE

Au nom de la CFE-CGC, Raphaëlle Bertholon, secrétaire nationale à l'Économie, a été auditionnée par la commission Économie et finances dans le cadre de la saisine « Autonomie stratégique de l'Union européenne » du Conseil économique, social et environnemental (CESE). « La pandémie de Covid-19 a mis en lumière la faille de notre outil de production, a-t-elle souligné ([voir ici son intervention en vidéo](#)). Retrouver une autonomie stratégique, à la fois sur le terrain physique et sur celui du numérique, est un prérequis au redémarrage de notre industrie. »

Restaurer la confiance : retrouvez nos 6 vidéos sur la chaîne YouTube CFE-CGC

Dans la foulée de la présentation par François Hommeril, président confédéral, de « [Restaurer la confiance](#) », un document prospectif structurant les propositions et la vision de la CFE-CGC pour répondre à la crise, retrouvez nos 6 vidéos thématiques (économie, transition juste, protection sociale, modèle européen, paritarisme et démocratie sociale) consultables sur [la chaîne YouTube de la CFE-CGC](#). N'hésitez pas à les partager auprès de vos collègues !

Valorisation des parcours syndicaux : le guide CFE-CGC mis à jour !

Les équipes confédérales viennent de mettre à jour le guide CFE-CGC concernant les formations de valorisation des parcours d'élus. Consultable et téléchargeable sur l'intranet CFE-CGC, la publication vise à encourager les militants à suivre des formations certifiantes et diplômantes contribuant à la valorisation du parcours syndical. Vous y trouverez toutes les informations utiles (enseignement de haut niveau dispensé par les universités et les grandes écoles, constitution d'un réseau, certifications...) pour monter votre projet.

LE CHIFFRE 251 MILLIONS



Le nombre d'actifs et de retraités affiliés à un syndicat dans 142 pays, selon un rapport publié le 5 mai par l'Organisation internationale du travail (OIT) concernant 142 pays. Entre 2008 et 2019, la syndicalisation au niveau mondial a progressé de 3,2 %. « Cette croissance est intégralement due à la hausse des affiliations de travailleurs indépendants », précise l'OIT.

Pour la première fois, les femmes ont davantage tendance à se syndiquer que les hommes : 17,7 % des travailleuses étaient affiliées à un syndicat en 2019, contre 16 % pour les hommes.



L'INFO MILITANTE



LES SYNDICATS MOBILISÉS POUR AIDER LES CIVILS UKRAINIENS

À l'initiative de huit organisations syndicales dont la CFE-CGC, un premier convoi ferroviaire va être affrété pour offrir une aide matérielle aux populations victimes de la guerre.

Des paroles aux actes. Suite à l'annonce d'un projet de convoi intersyndical pour l'Ukraine pour fournir une aide matérielle et des produits de première nécessité aux populations victimes de la guerre, l'intersyndicale (CFE-CGC, FO, UNSA, FSU, CFTC, CFDT, CGT, Solidaires) a confirmé qu'un premier train sera affrété par le groupe SNCF à la mi-mai. Celui-ci partira de Villeneuve-Saint-Georges en région parisienne, à destination de la région d'Odessa, la troisième ville ukrainienne au sud du pays.

Concrètement, les dons recueillis à l'initiative des organisations syndicales doivent permettre d'acheminer, par trains de marchandises et en une dizaine de jours, plusieurs centaines de palettes contenant du matériel médical, des couvertures, des chauffages d'appoint, du matériel de cuisine ou encore des machines à laver industrielles. Plusieurs convois, accompagnés d'une délégation intersyndicale, sont envisagés avec des rotations régulières. Deux camions Renault sont également prévus pour livrer des colis qui seront réceptionnés puis distribués par les syndicats ukrainiens.

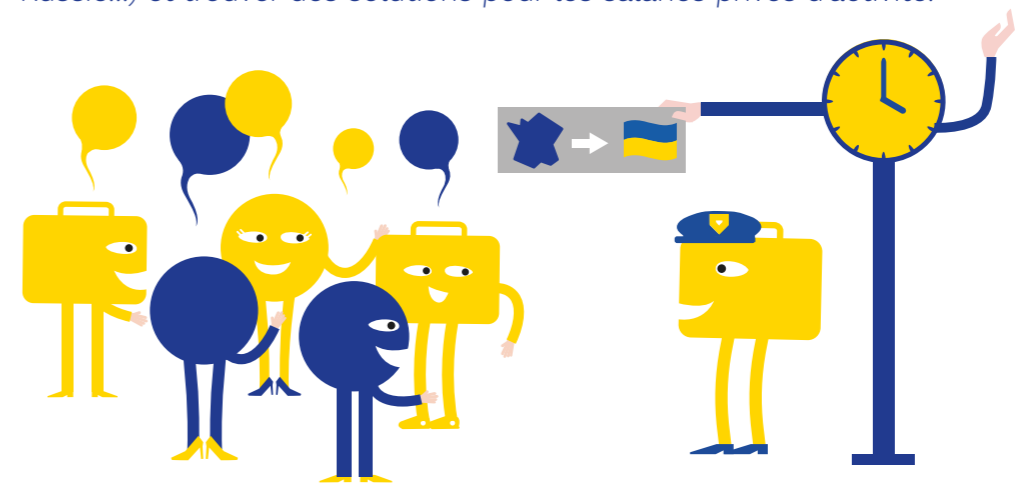
Au-delà de cette aide matérielle, les syndicats se mobilisent sur tous les fronts depuis le début de la guerre, encourageant leurs équipes militantes, partout où c'est possible, à développer des initiatives de solidarité en faveur des civils, des travailleurs et des millions de déplacés ukrainiens au sein de l'Union européenne.

« CETTE MOBILISATION A FAIT TOMBER L'ENSEMBLE DES BARRIÈRES SYNDICALES »

La CFE-CGC s'inscrit pleinement dans cette démarche. « Étant donné la gravité des faits et toutes les inquiétudes suscitées, la Confédération a intégré l'intersyndicale dès le début du conflit, ce d'autant que c'était une

demande exprimée par nos collègues syndicalistes ukrainiens, souligne Anne-Catherine Cudennec (en photo ci-contre), secrétaire nationale du secteur Europe et international. Plusieurs de nos Fédérations - Métallurgie, Énergie, Chimie - ont de leur côté contribué financièrement à l'appel d'IndustriALL Global Union (ndlr : une organisation représentant, dans 140 pays, 50 millions de travailleurs des secteurs miniers, de l'énergie et de la manufacture). »

Pour Anne-Catherine Cudennec, la symbolique est forte : « Ce large mouvement de solidarité marque une grande première et l'ensemble des barrières syndicales qui pouvaient exister sont tombées. En entreprise, dans le cadre des comités sociaux et économiques (CSE) et des comités d'entreprise européens (CEE), la CFE-CGC et ses militants sont en première ligne pour gérer les conséquences économiques et sociales (arrêts de sites de productions dans l'automobile, fermeture de sites en Russie...) et trouver des solutions pour les salariés privés d'activité. »





L'INFO MILITANTE



ÉCOLOGIE ET DIALOGUE SOCIAL : LA CFE-CGC RAPPELLE LES FONDAMENTAUX

Invitée d'une table ronde « Face à la crise climatique et sociale, mettre l'écologie au cœur du dialogue social », Madeleine Gilbert, secrétaire nationale au développement durable, a cadré les problématiques.

Sous l'égide des associations Printemps Écologique et Ouishare, les Rencontres de l'Écologie et du Travail ont réuni, du 29 avril au 2 mai, les personnes et les organisations qui veulent œuvrer collectivement à une transformation juste et écologique du monde du travail. La table ronde à laquelle intervenait Madeleine Gilbert évoquait la pertinence du syndicalisme pour permettre aux salariés de se saisir de la question de l'écologie.

La secrétaire nationale de la CFE-CGC a développé trois thèmes principaux : le rôle des syndicats comme force de transformation écologique ; les conséquences de la démarche de transition juste dans l'économie sur les emplois et les métiers ; et enfin les conséquences et les enjeux de la loi Climat et Résilience d'août 2021, notamment sur **les prérogatives environnementales du comité social et économique (CSE)**.

LE RÔLE DES SYNDICATS DANS LE DÉVELOPPEMENT DURABLE

« Il est de notre responsabilité de s'investir dans cette transformation, pose-t-elle d'emblée. Les syndicats doivent d'autant plus s'en saisir que les militants sont en attente d'information et d'implication sur ces sujets et que le thème environnemental peut décourager, du fait de l'abandon des procédés et des technologies sur lesquels se fondent les emplois actuels. Le développement durable impose des stratégies d'adaptation et de développement qui ne sont viables que si l'on implique l'ensemble du personnel par des engagements réciproques et partagés, négociés et validés par les syndicats. Le dialogue social doit donc devenir fondamentalement un dialogue social à vocation environnementale. »

Madeleine Gilbert insiste sur le fait qu'il est nécessaire de « fonder un pacte social garant d'un équilibre dans la gestion de cette transition en matière d'emplois ». Avec des outils de suivi - feuille de retour, calendrier, investissements, mesures compensatoires, gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) - « pour faire en sorte que les salariés ne subissent pas les conséquences sociales de cette transition et ne rejettent pas ces choix environnementaux ».

Sur le plan stratégique, Madeleine Gilbert rappelle l'engagement de la CFE-CGC, ses prises de position et son rôle de pionnier dans toute une série d'instances décisionnelles et consultatives : l'Office français de la biodiversité (OFB), les amis de la Déclaration Universelle des Droits de l'Humanité (DDHU), Finance For Tomorrow, le groupe de réflexion ORSE, le Comité 21, le Conseil national de la transition écologique (CNTE), la Plateforme RSE...

PRÉSERVATION DES EMPLOIS ET TRANSITION DES MÉTIERS

La transformation des métiers liée à la transition juste et écologique questionne et interroge les salariés. À l'heure où le président de la République vient d'annoncer vouloir « faire de la France une grande nation écologique », Madeleine Gilbert estime nécessaire de « définir le concept de transition juste pour savoir ce qu'il recouvre », dans la mesure où « les indicateurs d'adaptation n'existent pas à ce jour... »

Elle rappelle le souhait de la CFE-CGC d'un Grenelle de l'Emploi Vert qui procéderait à un « cadrage global des grands domaines d'action » et qui fournirait « des indications chiffrées quant aux ressources mobilisées ».



L'INFO MILITANTE

et à l'impact sur l'emploi en 2030 et en 2050 ». Un Grenelle qui aurait « mission d'évaluer les besoins en qualifications pour remplir l'objectif d'émission nulle de gaz à effet de serre en 2050 et qui mettrait un focus sur les emplois menacés dans les secteurs à haute teneur en carbone ».

Pour cela, elle prône la constitution d'un « groupe de réflexion réunissant dirigeants de grandes entreprises, spécialistes de l'écologie, formateurs, scientifiques, mais avant tout les organisations syndicales représentatives, connaisseuses des réalités de l'entreprise ».

Madeleine Gilbert estime aussi nécessaire d'engager avec les organisations patronales « des négociations collectives à l'échelle sectorielle sur les enjeux de reconversion industrielle pour identifier les technologies bas-carbone, établir de nouveaux besoins de compétences, identifier les emplois de demain, en définir une réelle cartographie, créer des filières industrielles d'énergie renouvelable, augmenter la production française d'infrastructures ».

En un mot comme en cent, elle préconise de « prendre en compte les enjeux de la transition énergétique dans le cadre de la GEPP ». Madeleine Gilbert se réfère notamment au Programme des emplois verts de l'Organisation internationale du travail (OIT) qui démontre que les emplois verts sont essentiels pour atteindre le développement durable, qu'ils réduisent les impacts environnementaux négatifs, sont socialement justes et offrent des possibilités de croissance économique.



Préparez votre nouveau cycle électoral



*Donnez-vous
les moyens de
faire fonctionner
efficacement
votre CSE*

Cet accompagnement personnalisé vous permettra de préparer votre élection en deux étapes :

- 1 Diagnostic de votre 1^{er} mandat
- 2 Réunion de synthèse

www.secafi.com
contact@secafi.com - 01 53 62 70 00

www.atlantes.fr
info@atlantes.fr - 01 58 53 65 00





L'INFO MILITANTE

SANTÉ AU TRAVAIL : UNE PRIORITÉ CONSTANTE DE LA CFE-CGC

QVCT, prévention, médecine du travail... À l'occasion de la journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail du 28 avril, la CFE-CGC a rappelé ses principales positions militantes pour améliorer la santé des salariés.

Célébrée chaque 28 avril depuis 1996 à l'initiative de l'Organisation internationale du travail (OIT), la journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail promeut la prévention des accidents et des maladies professionnels dans le monde entier. L'instance onusienne fait d'ailleurs valoir combien le dialogue social contribue à améliorer les politiques et les stratégies de sécurité et santé au travail.

Agissant au quotidien sur ces problématiques au niveau national interprofessionnel, dans les branches et au sein des entreprises avec ses militants, la CFE-CGC rappelle, ci-dessous, ses principales propositions (à retrouver de manière plus exhaustive dans le document de synthèse « **Restaurer la confiance** ») pour améliorer la santé des salariés dans le cadre de leur activité professionnelle.

ÉVALUER ET RÉGULER LA CHARGE DE TRAVAIL DANS LES NÉGOCIATIONS SUR LA QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Pour la CFE-CGC, lorsqu'elle touche à l'organisation du travail, la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT), introduite par la loi santé au travail de 2021 en application depuis le 31 mars 2022, est un réel outil de prévention de la santé au travail et, in fine, de l'usure professionnelle.

Pour que les accords QVCT soient efficaces, il faut notamment traiter du rythme de travail qui dépend directement de la charge de travail prescrite au salarié, avec des conséquences exacerbées depuis la crise sanitaire. En ce sens, il est prévu un droit à la déconnexion des salariés dans la loi mais cela ne peut être réellement efficace que si la charge de travail est régulée. Pour la CFE-CGC, il est 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 (sur le sujet, voir [le guide CFE-CGC dédié](#)).

PRÉVENIR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX PAR 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 (RPS) dans les entreprises. Le phénomène est croissant : en 2020, 1 441 maladies professionnelles psychiques avaient été reconnues, soit quasiment 3 fois plus qu'en 2016. En réponse, la CFE-CGC milite en particulier pour la création et la publication d'un indicateur QVCT qui permettrait une meilleure visibilité des RPS dans les entreprises, et qui inciterait ces dernières à agir en faveur de meilleures conditions de travail.

AGIR EN PRÉVENTION POUR PERMETTRE AUX SALARIÉS DE VIEILLIR EN BONNE SANTÉ

La CFE-CGC milite pour que la politique de prévention, indispensable pour faire face au vieillissement de la population, constitue une priorité. En ce sens, l'État doit allouer les moyens nécessaires à sa prise en charge, en confier le pilotage à l'Assurance maladie et veiller à la coordination des acteurs et des dispositifs pour créer une véritable synergie.

ENCADRER LES MISSIONS DES SERVICES DE PRÉVENTION ET DE SANTÉ AU TRAVAIL (SPST)

Pour un système efficace qui fasse de la santé au travail des salariés un véritable enjeu, il est primordial de centrer l'activité des SPST sur la santé au travail, et non sur la santé publique. Ce n'est pourtant pas le tournant pris par la loi du 2 août 2021 qui prévoit que ces services « participent à des actions de promotion de la santé sur le lieu de travail, dont (...) des actions de sensibilisation aux bénéfices de la pratique sportive ».



L'INFO MILITANTE

ASSURER UN SUIVI RÉGULIER DU MÉDECIN DU TRAVAIL POUR LES TRAVAILLEURS EXPOSÉS À DES MÉTIERS « PÉNIBLES »

Le suivi des salariés par le médecin du travail est de plus en plus espacé. Les salariés considérés comme n'étant pas exposés à des risques particuliers pour leur santé bénéficient d'une visite tous les 5 ans, contre 2 ans auparavant. Il est néanmoins prévu, pour certains salariés exposés à des postes à risque, un suivi plus rapproché, tous les 4 ans. Ce dernier doit permettre au médecin du travail de veiller sur l'état de santé 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.

Problème : 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 sont un réel outil de prévention de la santé des salariés pour bien vieillir en bonne santé malgré un métier « pénible ». La négociation 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 très utiles en prévention car ils doivent traiter de l'adaptation et de l'aménagement du poste de travail, de la réduction des expositions aux facteurs de risques professionnels, de l'amélioration des conditions de travail ou encore de l'aménagement des fins de carrière. Agir en prévention des risques professionnels est l'affaire de toutes les entreprises : c'est pourquoi la CFE-CGC propose de supprimer les seuils ouvrant l'obligation de négocier un accord de prévention de la pénibilité pour la généraliser à toutes les entreprises.

NÉGOCIER DES DISPOSITIFS DE FIN DE CARRIÈRE

Bien vieillir en bonne santé, c'est aussi améliorer les conditions de travail des salariés en fin de carrière. Pour la CFE-CGC, la possible exposition à un métier pénible et la corrélation générale entre l'âge et l'état de santé doivent induire une réflexion sur les actions à mener pour aménager la fin de carrière des salariés - notamment par des dispositifs de retraite progressive - et favoriser leur maintien en emploi.





L'INFO MILITANTE

CHEZ ADECCO FRANCE, UN DIALOGUE SOCIAL DÉGRADÉ

**Partage de la valeur, télétravail, droit syndical, forfaits-jours...
Malgré la pugnacité de la CFE-CGC, premier syndicat des cadres dans l'entreprise,
le climat social est tendu chez le leader de l'intérim en France.**

Si Adecco France, un des trois mastodontes de l'intérim avec Manpower et Randstad, peut se targuer de bons résultats (plus de 5 milliard d'euros de chiffre d'affaires en 2021 et une croissance d'activité de 15 %), le dialogue social y est en revanche trop souvent réduit à portion congrue. « Cela fait des années que la direction, sur plusieurs sujets dont les salaires, le droit syndical ou le télétravail, crée les conditions d'un climat social tendu avec les organisations syndicales », résume Fanny Carayon, déléguée syndicale centrale CFE-CGC, le premier syndicat des cadres (48 % de représentativité) dans une entreprise qui, particularité, ne compte que des employés et des cadres - aucun agent de maîtrise - parmi ses 4 600 salariés permanents au siège et dans son réseau.

« UNE ENTRAVE SYNDICALE PERMANENTE »

À l'image de la négociation handicap en cours concernant les salariés intérimaires de l'entreprise, pour laquelle la direction ne s'engage en rien en termes de moyens tangibles et mesurables, la CFE-CGC déplore « des simulacres de discussions et une espèce d'entrave syndicale permanente pour nous marginaliser », constate Arnaud de Brienne, délégué syndical central adjoint CFE-CGC. « Par exemple, malgré des demandes répétées depuis dix ans, nous n'avons toujours pas d'intranet syndical. Par ailleurs, bon nombre de salariés ont peur d'adhérer, voire même de venir nous parler par crainte de se le voir reprocher et d'être pénalisés dans leur carrière. »

Autre exemple caractéristique d'un dialogue social dégradé : le droit syndical. « Cela fait trois fois qu'une négociation est amorcée pour formaliser une refonte d'accord sur le sujet, sans jamais aboutir, observe

Fanny Carayon. Quelle que soit la négociation, la direction rappelle qu'elle a une obligation de moyens mais pas de résultats. Le rapport de force est trop déséquilibré alors que la CFE-CGC s'attache, en toutes circonstances, à essayer de trouver des solutions par un dialogue constructif. »

DES AUGMENTATIONS GÉNÉRALES GELÉES DEPUIS... 2007

Dans la même veine, le volet intéressement est au point mort. Alors qu'en l'absence de dispositif de participation, la CFE-CGC demande depuis des années une négociation pour un accord d'intéressement en faveur des salariés, la direction oppose une fin de non-recevoir systématique. « Ce partage inique de la valeur crée de la frustration, souligne Fanny Carayon, d'autant qu'Adecco France est une entreprise rentable qui gagne beaucoup d'argent et qui dispose de plus d'un milliard d'euros en fonds propres, un montant totalement disproportionné lui permettant, grâce à l'application de la formule légale de calcul, de ne pas reverser de participation aux bénéficiaires. »

Au-delà, la militante relève une autre problématique de fond : « Il n'y a aucune politique de fidélisation des équipes. Les critères d'expertises ont été retirés et la classification ne permet plus de catégoriser les compétences, l'expérience et les rémunérations qui y sont rattachées. »

TÉLÉTRAVAIL : UNE SIMPLE CHARTE

À rebours de beaucoup d'employeurs qui, sous l'effet de la crise sanitaire, ont développé, mis à jour et encadré la pratique du télétravail, Adecco France n'est toujours pas dotée d'un accord formalisant le dispositif.



L'INFO MILITANTE

« Nous disposons seulement d'une charte, précise Fanny Carayon. Le principal point de blocage vient du fait que la direction n'accepte pas le principe d'une prise en charge des frais induits par le télétravail. En outre, elle refuse de faire bénéficier l'ensemble des salariés du dispositif alors que toutes les fonctions de l'entreprise sont au moins partiellement télétravaillables. »

Dans ce panorama plutôt morose, la CFE-CGC et les autres syndicats parviennent tout de même à mener à terme quelques négociations avec, à la clé, des avancées pour les salariés. C'est le cas de l'accord handicap signé l'an dernier pour les personnels permanents et de celui sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP), avec des dispositions favorables pour les seniors. En revanche, la CFE-CGC n'a pas paraphé l'accord qualité de vie au travail (QVT), le texte ne comportant pas de véritable plan d'actions pour traiter les risques psychosociaux (RPS) dans l'entreprise.

FORFAIT-JOURS : LA CFE-CGC VIGILANTE

En plein développement - la section a doublé son nombre d'adhérents en cinq ans - la CFE-CGC Adecco France, très active dans sa communication au service des salariés (tracts, mailings...), est désormais mobilisée sur les prochaines thématiques inscrites à l'agenda social dont l'accord handicap et le compte épargne-temps (CET) pour les salariés intérimaires, et la négociation qui vient de s'ouvrir sur le suivi du temps de travail. Celle-ci prévoit notamment une remise à plat des forfaits-jours, un sujet prioritaire pour la CFE-CGC. « Nous y serons très attentifs, assure Arnaud de Brienne, sachant que le dispositif est insuffisamment encadré dans l'entreprise. »





L'INFO MILITANTE

LOGISTIQUE : CONGESTION SUR L'AXE DES NAO

Si le secteur de la logistique fait face à une pénurie de salariés, c'est peut-être à cause de salaires insuffisants. Focus sur les négociations annuelles obligatoires qui se passent mal, comme l'expliquent les militants CFE-CGC du SNATT.

La dépêche AFP n'était pas tendre : « Négociations salariales dans la logistique : les syndicats claquent la porte ». Elle date du 21 avril 2022 et mentionnait que la CFE-CGC, en intersyndicale avec 4 autres organisations syndicales représentatives, avait quitté la table des négociations annuelles obligatoires (NAO) du secteur.

La raison de cette rupture ? Le refus des organisations patronales d'envisager la hausse demandée des minima de branche. Pour en savoir plus, nous avons interrogé trois élus du Syndicat National des Activités du Transport et du Transit (SNATT CFE-CGC) qui regroupe les salariés des entreprises concernées.

QUEL EST LE PÉRIMÈTRE CONCERNÉ ?

« Il s'agit de l'ensemble des entreprises de logistique et/ou de transport et logistique, mais pas celles qui ne font que du transport », explique Fabienne Vervoux, coordinatrice des instances paritaires du SNATT. Autre manière de les recenser : ce sont les entreprises représentées par les trois organisations patronales suivantes : Union des entreprises de transport et de logistique de France (TLF), Fédération Nationale des Transports Routiers (FNTR), Organisation des Transporteurs Routiers Européens (OTRE).

Cela représente 600 sociétés et 49 000 salariés, soit 6,5 % de la branche Transport qui en compte 755 000. 68 % des salariés de la logistique travaillent dans des entreprises de plus de 50 salariés. L'encadrement représente 16 % des effectifs (5 % de cadres, 11 % d'agents de maîtrise).

POURQUOI LES NAO BLOQUENT-ELLES ?

Après trois réunions de négociation, les 2 février, 9 mars et 19 avril 2022, les entreprises du secteur campent sur une proposition d'augmentation de 3 % en linéaire des salaires conventionnels. Montant que les organisations syndicales jugent inacceptable.

Christian Meyer, responsable adjoint de l'Union professionnelle logistique au SNATT et négociateur de branche, souligne que cette proposition s'applique sur des rémunérations de base assez modestes : « Le premier coefficient des agents de maîtrise correspond à un salaire mensuel brut de 1786 euros à l'embauche, et ce chiffre est de 2696 euros pour les cadres. »

À cela s'ajoute le fait que les NAO 2020, conclues sur un accord de + 2,6 % en linéaire, n'étaient applicables qu'à compter de novembre 2020. Quant aux NAO l'année dernière, l'accord du 21 mai 2021 ne prévoyait qu'une augmentation de 1 % en linéaire, et il n'est toujours pas étendu, un an plus tard. Un sacré retard à l'allumage !

QUELLE EST LA POSITION DU SNATT ?

« La proposition de 3 % est nettement insuffisante du fait des niveaux des salaires conventionnels et de l'inflation galopante. Nous demandons aussi l'extension de la grille d'ancienneté à 20 et 25 ans (actuellement 15 ans maximum) », précise Christian Meyer. Autre revendication : une augmentation de 10 % dès cette année pour arriver progressivement sur plusieurs années à un plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) de salaire minimum pour les cadres à l'embauche, soit 3 428 euros à date.



L'INFO MILITANTE

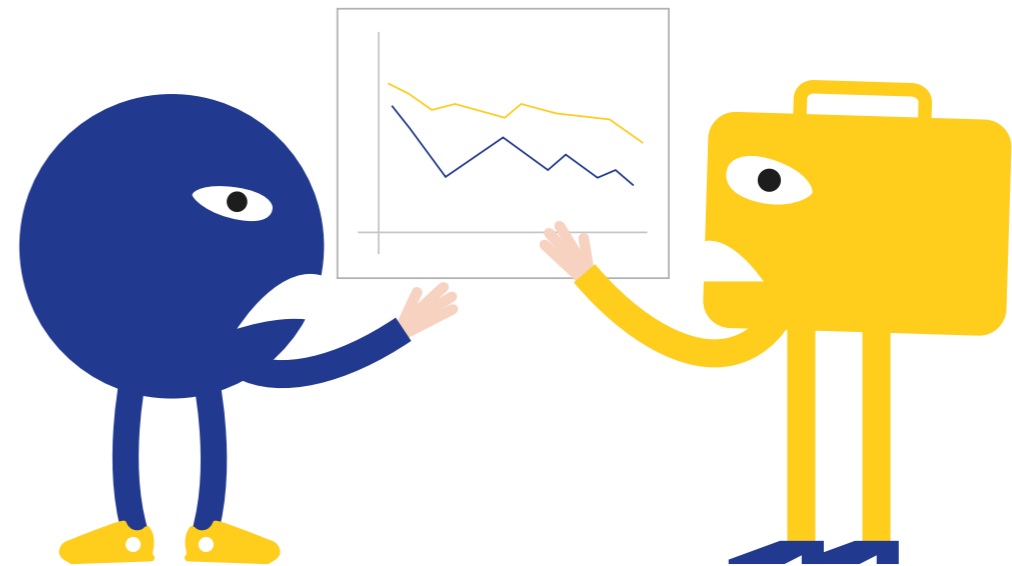
OÙ EN EST LA SITUATION DÉBUT MAI ?

« À ce jour (6 mai, NDR), nous n'avons pas de nouvelles des organisations patronales, indique Jean Pierre Dos Santos, co-Responsable de l'Union professionnelle logistique au SNATT et négociateur de branche, lui aussi. La participation aux négociations en cours, comme celle qui porte sur les classifications, est suspendue par l'ensemble des organisations syndicales dans l'attente de la reprise des NAO. Une prochaine date de réunion est fixée le 18 mai 2021, mais le SNATT, comme les autres OS, ne s'y rendra que si les organisations patronales annoncent avoir de nouvelles propositions à mettre sur la table. »

QUE FAUT-IL SAVOIR DE PLUS ?

Une charte des métiers en tension a été signée le 7 février 2022 par l'ensemble des acteurs paritaires de la branche en présence de plusieurs ministres. Elle vise à développer l'orientation des jeunes vers les métiers du transport, à favoriser l'attractivité des métiers, les recrutements, la qualité des emplois, les compétences, les formations, etc.

« Son élaboration a demandé beaucoup de temps et d'investissement à l'ensemble des acteurs de la branche, remarque Fabienne Vervoux. Pour autant, les intentions affichées par le patronat ne se concrétisent absolument pas dans les négociations de branche, pour preuve les NAO dans la logistique. Nous craignons que cette charte ne serve qu'à "caler les meubles" et nous serons très vigilants sur le suivi. »





L'INFO MILITANTE

NAO À LA MUTUELLE GÉNÉRALE : UNE INTERSYNDICALE UNIE

Comme l'explique Muriel Garandel, déléguée syndicale centrale CFE-CGC, l'accord salarial 2022 conclu au sein de la quatrième mutuelle française est le fruit d'un travail collectif des syndicats.

Les 1 900 salariés de La Mutuelle Générale sont fixés quant à leur rémunération 2022. Au terme de deux réunions de négociations, la direction et quatre organisations syndicales (CFE-CGC, UNSA, CFDT et CGT) ont signé, fin mars, un accord sur les négociations annuelles obligatoires (NAO) fixant les mesures suivantes : une augmentation générale de 1,5 % pour l'ensemble des personnels de la mutuelle (employés, agents de maîtrise et cadres) soit environ 1 600 collaborateurs ; une hausse de 1 % pour les autres salariés de l'entreprise, ceux qui exercent dans les centres de santé du groupe, dont les praticiens.

« LA CFE-CGC A NOTAMMENT OBTENU QU'IL N'Y AIT PAS DE MESURES DE DÉGRESSIVITÉ EN DÉFAVEUR DES CADRES »

« Les syndicats ont avancé unis en amont et durant la négociation, indique Muriel Garandel, la nouvelle déléguée syndicale centrale CFE-CGC qui a succédé, début 2022, à Larbi Kezouh. À la base, nous demandions une hausse générale de 2,9 % pour tenir compte de l'inflation mais la direction nous a fait savoir que cela ne serait pas possible. Avec mes collègues Éric Savine (DSC suppléant), Nathalie Sulpice et Frédérique Amo, la CFE-CGC a notamment obtenu qu'il n'y ait pas de mesures de dégressivité en défaveur des cadres qui constituent 41 % des salariés. Au final, il faudra suivre attentivement l'évolution de l'inflation mais cet accord constitue quand même une avancée, ce d'autant qu'il est assorti de primes de pouvoir d'achat. »

Dans le détail, une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA), comprise entre 150 et 600 euros selon les entités, l'ancienneté et le niveau de rémunération, a ainsi été versée à l'ensemble des personnels sur la fiche de paie du mois de mars.

QVCT, DROIT À LA DÉCONNEXION ET BILAN DE L'ACCORD OPEN TRAVAIL

Le prochain grand dossier de l'agenda social concerne la qualité de vie et les conditions de travail (QVCT) dont les négociations viennent de débuter. « La CFE-CGC défend en particulier le maintien d'un dispositif de temps partiel pour les seniors, que la direction envisageait initialement de supprimer, explique Muriel Garandel. Sans crier victoire trop rapidement, il semblerait que nos arguments trouvent un écho favorable. L'autre priorité sera d'apporter des solutions pour améliorer l'accord existant sur le droit à la déconnexion, une attente forte pour nos populations. »

Signé l'an passé par les partenaires sociaux de La Mutuelle Générale, l'accord Open Travail sur la nouvelle organisation du temps de travail va aussi faire l'objet de discussions pour en dresser un premier bilan et, le cas échéant, apporter des ajustements.

À l'approche des prochaines élections professionnelles programmées fin 2022, « la CFE-CGC est sur une bonne dynamique de développement dans une entreprise qui compte de plus en plus de cadres et où, parfois, les autres organisations syndicales ont tendance à privilégier les intérêts des autres catégories de salariés », souligne Muriel Garandel.



L'INFO MILITANTE



LA BONNE CUISINE DE LA CFE-CGC À LA GRANDE ÉPICERIE DU BON MARCHÉ

Épicerie fine mais syndicalisme costaud. La CFE-CGC vient d'améliorer sa position à La Grande Épicerie du Bon Marché. Explications de la déléguée syndicale, Olga Guérard.

Olga Guérard a adhéré à la CFE-CGC en 2018. Responsable du Service à la clientèle de cette société du Groupe Bon Marché, lui-même filiale de LVMH, elle a créé la section du Syndicat National du Commerce de Détail et de la Distribution (SNCDD-CFE-CGC) juste avant les élections professionnelles de 2018. Cette section vient de performer lors du scrutin du 7 avril 2022, avec une représentativité de 90 % en catégoriel (contre 84 % en 2018) et de 15 % en global.

Derrière FO, très implantée de longue date chez les employés (52,4 % des voix du premier collègue), la CFE-CGC compte désormais deux sièges de titulaires au comité social et économique (CSE) de la Grande Épicerie : celui d'Olga Guérard et celui d'Abdel Hakim Bourahla, un nouveau venu dans le syndicalisme qu'elle a convaincu de rejoindre la section et qui représente les agents de maîtrise.

« EN ADHÉRANT A LA CFE-CGC, JE VOULAIS PASSER LA VITESSE SUPÉRIEURE POUR PORTER LA VOIX DES MANAGERS »

Auparavant, Olga Guérard avait milité en indépendante. « C'est intéressant et formateur, admet-elle, mais on ne participe pas aux négociations et on manque de poids. Je voulais passer à la vitesse supérieure pour pouvoir porter la voix des managers. » Et ce dans le cadre d'une entreprise où le dialogue social est convenable. « La direction se montre globalement attentive à nos remarques », reconnaît la déléguée syndicale. Au cours des quatre années qui viennent de s'écouler, la CFE-CGC a ainsi pu négocier et signer un nouvel accord d'épargne salariale, améliorer la prise en compte des RTT pour les cadres ou encore les conditions pécuniaires du plan de départ anticipé ouvert lors de la crise Covid.

Un travail qui a porté ses fruits dans les urnes. « Mes collègues me connaissent bien désormais, avance-t-elle comme explication. Ils ont vu ce que nous avons pu apporter pendant 4 ans. Et si Abdel Hakim est venu nous rejoindre, c'est parce qu'on s'est retrouvé sur la nécessité de construire ensemble ! »

La Grande Épicerie du Bon Marché compte 83 cadres et agents de maîtrise sur 530 salariés. Elle déploie ses pâtisseries et produits de traiteurs faits maison, son épicerie fine, ses vins et spiritueux sur deux sites parisiens : l'emplacement historique de la rue de Sèvres, au rez-de-chaussée du grand magasin, et une antenne ouverte rue de Passy en 2017, où travaillent une centaine de salariés.





ENTRETIEN



« LA CFE-CGC A OBTENU DES AVANCÉES POUR LES SALARIÉS D'AMAZON »

Délégué syndical central CFE-CGC, Laurent Cretin revient sur les négociations salariales houleuses chez le géant du e-commerce, et justifie la signature d'un accord comportant des acquis pour les agents de maîtrise et les techniciens.

Pouvez-vous nous présenter la section CFE-CGC chez Amazon France ?

La section a été créée à mon initiative en 2014 quand je suis entré chez Amazon. Depuis, elle s'est bien développée et la CFE-CGC, porte-parole de l'encadrement, fait aujourd'hui partie des cinq organisations syndicales représentatives d'une entreprise qui compte en France huit sites logistiques employant 15 000 salariés dont une majorité d'employés, sachant que 3 000 nouveaux recrutements sont programmés cette année. À titre personnel, je travaille comme encadrant dans les équipes de nuit sur le site de Sevrey (Saône-et-Loire) et j'occupe plusieurs mandats dont celui d'élu au comité social et économique central (CSEC).

En 2019, Amazon a abandonné la convention collective du commerce et de la distribution au profit de celle du transport et de la logistique. Depuis cette date, la CFE-CGC Amazon, auparavant dans le giron de la Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS), est rattachée au Syndicat national des activités du transport et du transit (SNATT) au sein de la Fédération CFE-CGC Transports.

Après une négociation houleuse, la CFE-CGC est la seule organisation syndicale à avoir signé, le 3 mai dernier, l'accord salarial prévoyant une augmentation générale de 3,5 %. Quel a été le cheminement des discussions ?

Il faut d'abord rappeler le contexte : à l'appel des cinq syndicats représentatifs (CFE-CGC, SUD, CGT, CFDT, CAT), l'ensemble des centres logistiques s'étaient mis simultanément en grève début avril face aux propositions de la direction, bloquées à 3 % alors que l'intersyndicale demandait, dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (NAO), une hausse générale de 5 %. La CFE-CGC a appuyé ces revendications

légitimes compte-tenu du contexte d'inflation et de la très bonne santé économique d'une entreprise qui se targue d'avoir réalisé 33 milliards de dollars de bénéfices l'an passé.

Lors des négociations, la direction a tout de suite coupé court à une hausse de 5 %. Mais elle a accepté le principe d'un treizième mois pour les agents de maîtrise RME (maintenance) ainsi que le passage au statut d'agent de maîtrise pour tous les techniciens informatiques, deux demandes portées depuis plusieurs années par la CFE-CGC. Après le mouvement social, la DRH est revenue vers les organisations syndicales avec une proposition d'augmentation de 3,5 %, laissant entendre que sans signature, une hausse de 3 % serait appliquée unilatéralement par l'employeur et que la mesure du 13^e mois pour les agents de maîtrise RME ne serait pas appliquée.

Après avoir discuté avec mes homologues des autres syndicats puis avec nos adhérents, j'ai indiqué que la CFE-CGC sera signataire de l'accord. Ce 13^e mois est un véritable acquis pour des centaines de nos collègues, tout comme le passage au statut d'agent de maîtrise pour les techniciens. Par ailleurs, 3,5 % d'augmentation générale, ça reste mieux que 3 %. Au final, la signature de la seule CFE-CGC a permis plusieurs avancées pour les salariés et cela arrange bien les autres organisations syndicales. Chacun garde la face et l'unité syndicale est préservée ! C'est important car d'autres sujets importants sont à venir.

« Anormal qu'une entreprise comme Amazon, qui brasse des milliards, ne redistribue pas mieux les richesses créées »



ENTRETIEN

Quels sont les prochains dossiers prioritaires ?

L'inflation, le pouvoir d'achat et un meilleur partage de la valeur vont rester des fils rouges sur lesquels nous reviendrons dès la rentrée de septembre. Il n'est pas normal qu'une entreprise comme Amazon, qui brasse des milliards et qui pèse 3 000 milliards de capitalisation boursière, ne redistribue pas mieux les richesses créées. Outre la revalorisation des chefs d'équipes, nous remonterons notamment au créneau pour améliorer le dispositif de participation versée aux salariés. Un exemple parmi d'autres : la prime mensuelle de déplacement est fixée chez nous à 16 euros, soit 8 litres d'essence. Quand vous savez que de très nombreux salariés doivent prendre la voiture et faire près de 100 kilomètres quotidiens pour venir travailler, c'est risible !

Par ailleurs, nous terminons actuellement une négociation sur la pénibilité. Mais le gros dossier à venir concerne le projet de la direction pour adapter les engins de manutention utilisés sur les sites, en remplaçant des engins « à conducteur porté » par des engins « à conducteur accompagnant ». Le sujet fait un tollé et suscite de grandes inquiétudes. Nous avons sollicité auprès du cabinet Progexa une expertise dont le rapport de 400 pages est accablant concernant les implications en termes de conditions de travail, de santé et de sécurité pour des salariés intervenant sur les quais des processus de flux entrants et sortants. En tant qu'entité CSEC, nous avons attaqué Amazon France avec un avocat pour bloquer ce projet qui s'apparente à un plan d'économies déguisé.

Propos recueillis par Mathieu Bahuet





ROBOTISATION : UN ATOUT POUR LES ENTREPRISES ET L'EMPLOI

Loin d'être l'ennemie de l'emploi, la robotisation de l'économie s'avère un précieux levier pour gagner en compétitivité, relocaliser les activités de production et favoriser la création d'emplois.

En France, la robotisation est habituellement vue comme une conséquence négative du progrès technique. En venant se substituer aux travailleurs, l'installation des robots se ferait au détriment de l'emploi. De récentes études montrent pourtant que la robotisation s'avère bénéfique pour l'emploi, pour l'industrie et plus généralement pour l'économie. Retour sur cette transformation qui est aujourd'hui au cœur des politiques industrielles.

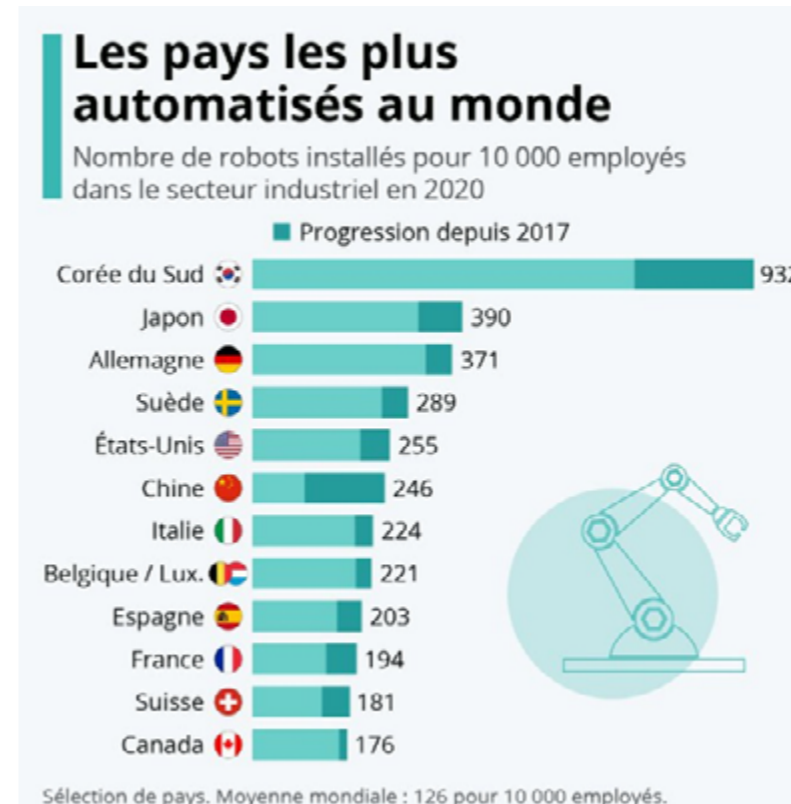
QU'EST-CE QUE LA ROBOTISATION ?

La robotisation désigne le fait de recourir à un robot pour certaines tâches accomplies par des humains. Ce recours se fait essentiellement dans l'industrie (automobile, métallurgie, plasturgie, etc.) mais aussi dans le secteur de l'agriculture ou la santé. Les entreprises, plus particulièrement les industriels, sont de plus en plus nombreux à utiliser les nouvelles technologies afin d'automatiser leurs systèmes de production. On assiste même, grâce à l'intelligence artificielle (IA), à l'émergence de nouvelles formes de robots dits intelligents et aptes à travailler comme de véritables humains.

DYNAMISME INDUSTRIEL ET ROBOTISATION SONT FORTEMENT LIÉS

Selon la Fédération internationale de la robotique (IFR pour International Federation of Robotics), en 2020, le stock opérationnel de robots dans le monde a atteint plus de 3 millions d'unités, soit trois fois plus qu'il y a dix ans. Le marché de la robotique a notamment profité de la crise sanitaire qui a fait prendre conscience aux entreprises qu'il était indispensable de repenser la gestion de leurs chaînes d'approvisionnement.

C'est en Asie que le marché de l'automatisation est le plus dynamique : 29 % des robots installés dans le monde sont localisés en Chine, 13 % au Japon et 12 % en Corée du Sud. La robotisation est aussi très présente en Allemagne et aux États-Unis (8 % et 10 % des installations mondiales en 2020).



Source : International Federation of Robotics.

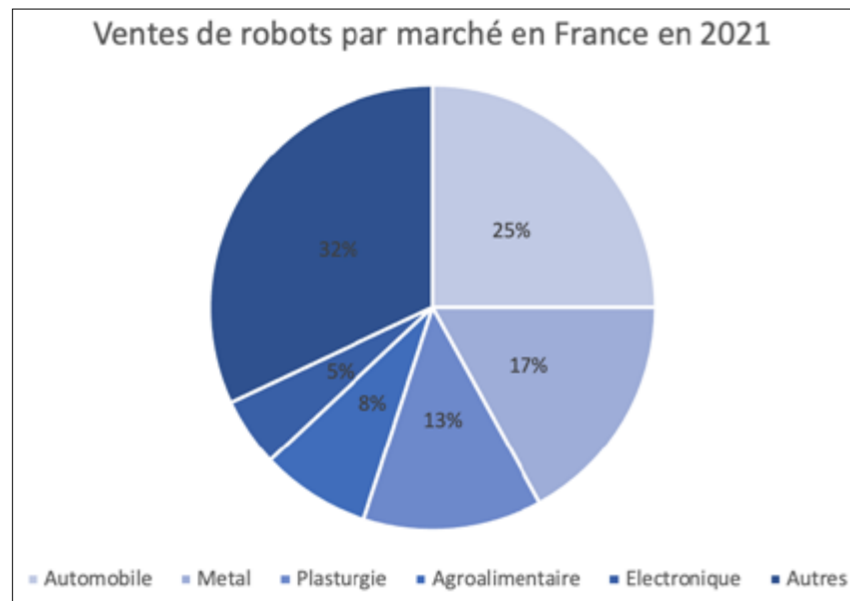
Cette concentration au sein de forces industrielles de premier plan n'est pas un hasard. En effet, l'introduction de robots s'accompagne généralement d'un effet productivité important qui permet aux entreprises de produire à un coût plus faible. Ce faisant, elles peuvent, par rapport à leurs concurrents non robotisés, diminuer leur prix de vente ou augmenter leurs marges, ce qui contribue à accroître leur part de marché ou leur rentabilité. Dynamisme industriel et robotisation sont ainsi fortement liés.



OÙ SE SITUE LA FRANCE ?

En 2020, le marché européen de la robotique était dominé par l'Allemagne avec 22 302 robots vendus et un parc installé de 230 600 robots (+3 % par rapport à 2019). Avec 8 525 robots vendus et un parc de 78 200 robots (+5 %), l'Italie arrive en seconde position. Vient ensuite la France avec 5 370 robots vendus et un parc de 44 800 robots (+ 7 %). Le marché français est le huitième au niveau mondial, tant au niveau des ventes de robots que du parc installé.

Ce retard s'explique par le déclin industriel français : la part de l'industrie au sein de notre économie - historiquement le secteur où la demande de robots est la plus importante - n'a fait que baisser, réduisant mécaniquement l'ampleur de la robotisation de nos entreprises. Par ailleurs, le contexte socio-culturel n'est guère propice aux évolutions radicales et le robot reste synonyme de destruction d'emplois. Enfin, les PME françaises restent plus frileuses pour réaliser ces investissements assez lourds à court terme (coût moyen : 120 000 euros) et qui nécessitent une refonte de leur organisation.



Source : International Federation of Robotics.

L'IMPACT SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

La robotisation induit nécessairement une modification de l'organisation du travail dans les entreprises. En réalisant certaines tâches, le robot se substitue à des travailleurs mais crée aussi de nouveaux métiers et besoins : l'instauration d'un robot nécessite du personnel pour l'installer, l'entretenir, le régler, le superviser, etc. Selon la vieille idée schumpetérienne de la « destruction créatrice », il en résulte plus une transformation des emplois qu'une perte nette. Sur le long terme, la robotisation est favorable dans le sens où elle permet de créer de nouveaux emplois plus productifs. Une étude (« Robots and firms », des universitaires Michael Koch, Ilya Manuylov et Marcel Smolka) s'est attachée à comparer sur très long terme (18 ans) la trajectoire d'entreprises industrielles en distinguant celles « robotisées » de celles « non robotisées ». Le constat est clair : pour les premières, une augmentation de ses emplois de plus de 50 % contre une diminution de plus de 20 % pour les deuxièmes.

Ces changements doivent néanmoins s'accompagner en parallèle d'une vraie politique de formation et d'éducation afin de faire émerger et développer des compétences essentielles dans les secteurs liés au digital, au big data, à la robotique ou à l'IA.

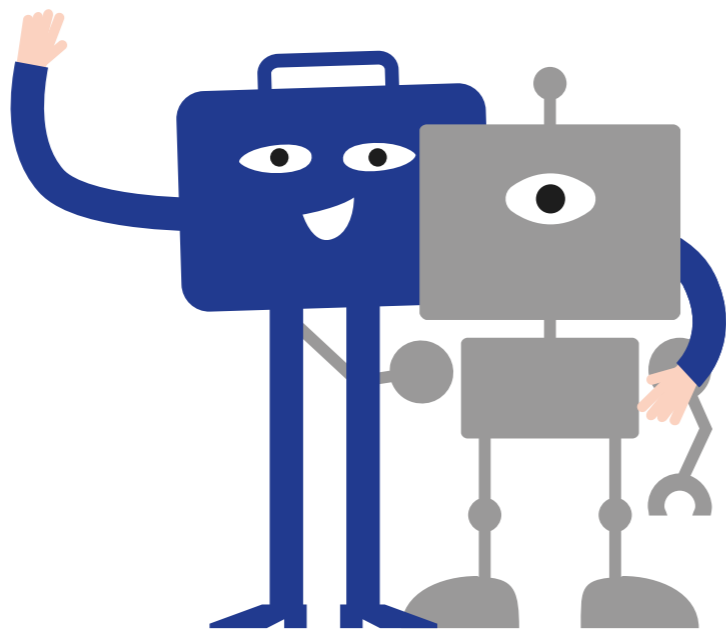
UN MOYEN DE RELOCALISER LES ACTIVITÉS DE PRODUCTION

De récentes études (dont l'étude allemande menée par l'universitaire Steffen Kinkel et la chercheuse Angela Jäger) montrent qu'il existe une corrélation positive et significative entre l'utilisation des robots et la propension des entreprises à relocaliser leurs activités. Explication : les robots accroissent l'automatisation et la productivité des entreprises, ce qui rend l'arbitrage de la main-d'œuvre des pays à faible coûts moins attrayant et les économies d'échelle plus importantes.



En outre, les robots offrent davantage de flexibilité aux entreprises en adaptant la production aux besoins individualisés des clients. Ils peuvent en effet être reconfigurés rapidement pour accomplir de nouvelles gammes de tâches ou des tâches différentes. Enfin, en faisant bien souvent gagner en précision, la robotisation favorise la qualité des biens et des services, concourant à améliorer la compétitivité hors-prix des entreprises.

Loin d'être l'ennemie de l'emploi, la robotisation de l'économie s'avère au contraire un précieux levier pour gagner en compétitivité, relocaliser les activités de production et favoriser la création d'emplois. Elle doit donc être vue par les PME comme un outil innovant qui peut les aider à se développer et à gagner des parts de marché.



Stäubli : à Faverges, une rencontre très 4.0 avec les équipes CFE-CGC

Project manager au sein de l'entreprise Stäubli sur le site de Faverges-Seythenex (Haute-Savoie), Philippe Perret (en photo ci-dessus), coordinateur régional CFE-CGC Métallurgie Auvergne-Rhône-Alpes et président du Syndicat CFE-CGC Métallurgie des deux Savoie, a récemment accueilli Raphaëlle Bertholon, secrétaire nationale confédérale à l'Économie, et Xavier Le Coq, délégué national à l'industrie. Une fructueuse rencontre entre le monde de la robotique et celui du syndicalisme pour échanger sur les réels enjeux et opportunités liées à l'évolution incontournable de la robotisation des activités industrielles.

Acteur international majeur en automatisation industrielle, le groupe Stäubli, tourné vers l'innovation et l'excellence, est en plein essor dans le secteur de la robotique. « L'activité de l'entreprise témoigne de la nécessaire transition des activités industrielles vers la robotisation, une transition qui permet d'élever et de faire monter en compétences les salariés par la formation et l'accompagnement des équipes dans l'innovation et l'efficacité opérationnelle de leur outil de travail et du processus de production dans de nombreux domaines d'activités », souligne Philippe Perret.

« La compétition internationale est telle que chaque entreprise doit sans cesse progresser et innover pour développer les compétences, génératrices de richesse qui permettront d'investir et in fine de créer de nouveaux emplois, analyse le militant. La robotique ne détruit pas l'emploi. Elle élève le niveau global de compétence des salariés et la compétitivité des entreprises afin de développer l'activité industrielle française créatrice d'emplois. »

LES CHIFFRES

2 296,530 MILLIARDS D'EUROS

PIB France 2021

0 %

Croissance du PIB en volume au 1^{er} trimestre 2022

+ 4,8 %

Inflation (moyenne des 12 derniers mois, avril 2022)

7,4 %

Chômage au sens du BIT (4^e trimestre 2022)

- 31 MILLIARDS D'EUROS

Balance commerciale (1^{er} trimestre 2021)

2 813,1 MILLIARDS D'EUROS (112,9 % DU PIB)

Dette publique 2021

1 475,7 MILLIARDS D'EUROS (52,2 % DU PIB)

Dépenses publiques 2021

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



Source

Pour 2020, les données sont issues de la Commission européenne. Pour les autres années, les données sont issues des prévisions du FMI qui ont été réactualisées en octobre 2021, et en avril 2022 pour le taux de croissance.

CONTACTS

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

Service Économie
Anne Bernard
Louis Delbos
Anaïs Filsoofi
Vinciane Vialard



LA FUSION DE L'ANACT ET DU RÉSEAU DES ARACT POSE QUESTION

Le regroupement programmé au 1^{er} janvier 2023 est une remise en question du réseau national et régional en charge des questions de l'amélioration des conditions de travail.

RÔLE ET MISSIONS DE L'ANACT

Créée en 1973, l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) est un établissement public administratif placé sous la tutelle du ministère du Travail. L'instance a pour vocation d'améliorer les conditions de travail en agissant sur l'organisation du travail et les relations professionnelles. En collaboration avec les entreprises, l'ANACT mène des expérimentations dont elle diffuse les enseignements, méthodes et outils auprès des salariés, de leurs représentants et des directions. Avec un objectif partagé : « concilier durablement qualité de vie au travail et performance économique. » L'ANACT assure aussi une veille sur les enjeux et les risques liés aux conditions de travail pour aider les pouvoirs publics et les partenaires sociaux à mieux prendre en compte les besoins émergents et les éclairer dans leurs choix.

ARACT : UN RÉSEAU ANCRÉ DANS LES TERRITOIRES

L'ANACT s'appuie sur un réseau de 16 associations régionales pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT), des associations de droit privé administrées de manière paritaire et financées par l'État, les régions et des ressources propres. Grâce à leur ancrage territorial et leur organisation paritaire, les ARACT participent à la construction de politiques de la qualité de vie au travail et accompagnent tous les acteurs concernés. Elles aident les PME à mener des projets d'amélioration des conditions de travail, souvent dans des modes d'action collectifs.

Jusqu'à présent, les actions menées par le réseau ANACT-ARACT reposaient sur un triple postulat :

- L'organisation du travail est le déterminant essentiel de la qualité des conditions de travail.
- Le dialogue social est une des conditions de réussite du changement.
- Le développement des personnes contribue à la performance des organisations.

On citera à titre d'exemple la mobilisation du réseau ANACT-ARACT afin de mettre en œuvre le 4^e Plan Santé au Travail 2021-2025, ainsi que les plans régionaux de santé au travail.

UNE FUSION QUI INTERPELLE

Au 1^{er} janvier 2023, ce modèle est voué à disparaître suite à un décret publié le 24 avril dernier qui précise le processus de fusion des ARACT et de l'ANACT édicté par la loi du 2 août 2021 « pour renforcer la prévention de la santé au travail ». Cette réforme trouve son fondement dans la volonté de mettre fin à l'insécurité juridique résultant de l'articulation entre le statut d'établissement public administratif de l'ANACT et le régime associatif de droit privé des ARACT.

Les modalités de cette fusion interpellent la CFE-CGC à plusieurs titres :

- Cette fusion étant basée sur le principe du volontariat, quid du devenir des ARACT qui ne souhaiteraient pas s'inscrire dans cette démarche.
- Les relations entre ces ARACT et la nouvelle ANACT élargie posent aussi question, car le décret précise que ces ARACT n'appartiennent plus, dès janvier 2023, au réseau de l'ANACT.
- Le texte modifie l'attribution des sièges alloués à chaque organisation syndicale (OS) au conseil d'administration de l'ANACT, sans précision sur le mode de calcul privilégié (proportionnel...).
- Enfin, la CFE-CGC rappelle que le maintien d'un réel paritarisme est fondamental dans ces instances paritaires régionales que sont les ARACT. L'attribution des sièges des OS selon la représentativité nationale interprofessionnelle, alors que les ARACT ne fonctionnent pas comme cela aujourd'hui, pose problème. Idem s'agissant de l'introduction « d'autres organisations » représentatives « au niveau régional » puisqu'il n'existe pas de représentativité syndicale basée sur les audiences dans les territoires.



INDEX DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE : UN OUTIL UTILE MAIS PAS UNE FIN EN SOI

Déclarée grande cause du prochain quinquennat, l'égalité femmes-hommes constituera, encore, un sujet prioritaire. Un postulat plus que nécessaire à la lumière des derniers résultats de l'index sur l'égalité professionnelle.

ENTREPRISES : QUELLES OBLIGATIONS LÉGALES ET QUELS CRITÈRES ?

Pour rappel, l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, créé par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, permet aux entreprises de mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et met en évidence des points de progression sur lesquels agir quand ces disparités sont injustifiées. Ainsi, depuis 2019, toutes les entreprises de plus de 250 salariés et, depuis 2020, toutes celles de plus de 50 salariés doivent calculer et publier chaque année au 1^{er} mars leur index (note globale sur 100).

L'index se compose de cinq grands critères :

- L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes (40 points).
- L'écart de répartition des augmentations individuelles (20 points ou 35 points pour les entreprises de 50 à 250 salariés).
- L'écart de répartition des promotions, uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés. Pour les entreprises de 50 à 250 salariés, ce critère est fusionné avec celui de l'augmentation individuelle (15 points).
- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité (15 points).
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations (10 points).

2022 : UNE NOTE MOYENNE EN LÉGÈRE PROGRESSION

Selon les derniers résultats ([consultables ici](#)) publiés en mars 2022 par le ministère du Travail, la note moyenne progresse d'un point par rapport à 2021 pour s'établir à 86/100. Cette année, 92 % des entreprises obtiennent des notes égales ou supérieures à 75/100.

De plus, deux des cinq indicateurs de l'index sont en progression par rapport à 2021 :

- Retour de congé maternité : la note moyenne est de 12/15 (contre 11/15 en 2021). Toutefois, 2 354 entreprises (11 %) ont obtenu 0 et sont donc en infraction vis-à-vis de la loi de 2018.
- Parité dans les 10 meilleures rémunérations : la note moyenne est de 5/10 (contre 4/10 en 2021). En outre 27 % des entreprises respectent une parité ou une quasi-parité (avec une note de 10/10) et 5 entreprises sur 10 de plus de 1 000 salariés comptent moins de 2 femmes parmi les 10 plus grosses rémunérations.

Au global, seulement 2 % des entreprises ont obtenu la note maximale de 100/100, parmi lesquelles la RATP et la FDJ. D'autres, comme La Banque postale ou encore L'Oréal, ont atteint 97/100.

Pour rappel, la loi prévoit par ailleurs que les entreprises ayant eu une note inférieure à 75/100 pendant trois années consécutives depuis 2019 seront sanctionnées cette année. Depuis 2019, l'inspection du travail a effectué 32 460 contrôles sur ce sujet, dressé 504 mises en demeure et prononcé 32 pénalités financières.

UN OUTIL (PERFECTIBLE) PARMIS D'AUTRES EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

L'index ne constitue pas une finalité en soi ; c'est seulement un outil parmi d'autres. Il ne reflète pas l'ampleur des inégalités professionnelles dans l'entreprise. Il cible l'égalité salariale, avec une obligation de résultat. Il n'épuise pas le débat sur l'égalité professionnelle tant d'autres composantes doivent aussi être traitées : discriminations, représentations des métiers,



féminisation de certaines fonctions... En outre, un bon score à l'index n'est pas suffisant : l'objectif à garder à l'esprit est celui de l'égalité professionnelle.

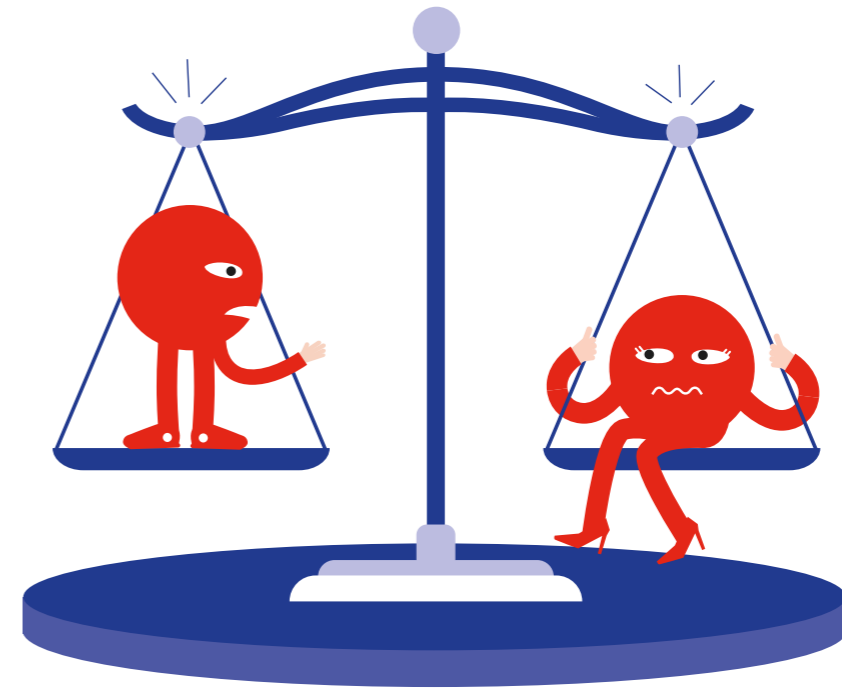
L'index constitue en effet un outil (perfectible) pour mesurer les inégalités salariales. Ce n'est pas le seul dans l'entreprise : le bilan social qui comprend différents indicateurs concourt aussi à cet objectif. Il est primordial d'analyser ces deux documents pour dresser un état des lieux plus complet de la situation de l'entreprise.

Les apports de l'index sont certains. La publication de ces résultats est de nature à enclencher un cercle vertueux pour les entreprises qui chercheront à atteindre la note la plus haute possible. De par son caractère de mesure périodique de l'égalité professionnelle, l'index permet d'alimenter la négociation des accords ou le plan d'action en la matière. Le développement des sanctions permet également d'accélérer les efforts des entreprises sur le sujet.

LES NOUVELLES OBLIGATIONS DE LA LOI RIXAIN

Depuis le 1^{er} mars 2022 et en application de la loi Rixain sur l'égalité économique et professionnelle, les entreprises d'au moins 1 000 salariés doivent publier les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes. À terme, elles devront tendre vers une représentation équilibrée des deux sexes parmi ces populations.

Gageons que ce nouveau quinquennat soit porteur de nouvelles avancées sur un sujet dont les freins tiennent aussi aux difficultés à faire évoluer les mentalités. Un terrain sur lequel s'est déjà engagée la CFE-CGC !



CONTACTS

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

Eric Freyburger
Délégué national à l'égalité
professionnelle
eric.freyburger@cfecgc.fr

Service Études
Anne Bernard
Franck Boissart
Lucie Oneto
Sayifan Meah



FOCUS

CADRES AU FORFAIT-JOURS ET RETRAITE PROGRESSIVE : CE QU'IL FAUT SAVOIR

Le décret ouvrant la possibilité pour les cadres au forfait-jours d'obtenir une retraite progressive est paru. Décryptage avec Pierre Roger, secrétaire national CFE-CGC à la protection sociale.

Jusqu'en 2021, la retraite progressive n'était toujours pas accessible aux salariés au forfait-jours, quand bien même ces derniers passaient au forfait-jours réduit. La CFE-CGC s'est battue pour mettre fin à cette injustice et a obtenu gain de cause auprès du Conseil constitutionnel par une décision du 26 février 2021. Ainsi, depuis le 1^{er} janvier 2022, les salariés au forfait-jours réduit peuvent faire une demande de retraite progressive. Cependant, il manquait le décret d'application pour concrétiser cette avancée durement gagnée.

Avec retard, ledit décret ouvrant le droit à la retraite progressive pour les cadres au forfait avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2022 est enfin paru, permettant ainsi de débloquer de nombreux dossiers en attente.

QUI EST CONCERNÉ ?

Désormais, les salariés ayant signé une convention en forfait annuel jours ainsi que les mandataires sociaux assimilés salariés vont enfin pouvoir, s'ils le souhaitent, bénéficier d'une retraite progressive.

UNE DURÉE DE TRAVAIL POUVANT ÊTRE RÉDUITE JUSQU'À 40 %

Concrètement, comme pour les salariés qui sont déjà éligibles à une retraite progressive (ceux dont le contrat de travail prévoit un forfait hebdomadaire ou mensuel en heures), la quotité nouvelle de travail devra être comprise entre 40 et 80 % de la durée maximale de travail de la convention en forfait annuel jours (218 jours maximum).

LES CONDITIONS D'ÉLIGIBILITÉ

- Avoir 60 ans révolus.
- Avoir validé au moins 150 trimestres retraite, tous régimes obligatoires confondus (rachats de trimestres inclus ainsi que trimestres accomplis à l'étranger avec un pays de l'Union européenne ou ayant signé un accord de Sécurité sociale avec la France).

- Exercer une activité à temps partiel ou à temps réduit. Attention : sur ce point, si le salarié est à temps complet, le passage à temps partiel ou à temps réduit doit être autorisé par l'employeur, celui-ci devant remplir une attestation selon le modèle fourni par la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV).

MISE EN ŒUVRE

Les modalités sont disponibles sur le site lassuranceretraite.fr

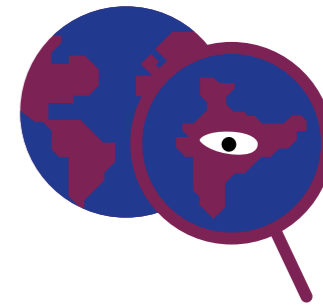
La CNAV nous ayant assuré qu'il n'est pas nécessaire d'attendre la modification des formulaires pour faire sa demande pour que celle-ci soit prise en compte. Attention : la réponse de la CNAV peut prendre plusieurs semaines. Une fois sa demande acceptée, le salarié bénéficie d'une pension de retraite progressive versée par ses régimes obligatoires, en complément de son salaire.

Cette pension est respectivement calculée par chaque régime d'affiliation (le régime général et l'Agirc-Arrco par exemple pour un salarié du secteur privé). Tous les trimestres et points acquis durant cette période de retraite progressive entrent par la suite dans le calcul de la pension de retraite définitive.

FIN DE LA RETRAITE PROGRESSIVE

Comme toute demande de mise en retraite, cette demande est à l'initiative du salarié en respectant le préavis légal vis-à-vis de son employeur.

Lorsque le salarié souhaite prendre sa retraite définitive, il devra faire une demande de liquidation auprès de la CNAV et de ses retraites complémentaires, afin de solder de manière définitive tous ses droits, y compris ceux acquis pendant la durée de sa retraite progressive.



TENDANCES

L'OIT BROSSSE UNE FRESQUE MONDIALE DU DIALOGUE SOCIAL...

Un panorama mondial de la négociation collective et des syndicats : c'est ce que vient de publier l'Organisation internationale du travail (OIT). Nombre d'adhérents, comparaisons nationales, nouveaux enjeux, bilan social de la crise Covid : tout est passé au crible par les experts de Genève.

Sur le plan des effectifs, l'OIT constate que les syndicats sont « parmi les plus grandes organisations au monde à adhésion volontaire ». Ils représentent 195 millions de salariés actifs, 40 millions de retraités et de personnes au chômage, 16 millions de travailleurs indépendants. Le taux de syndicalisation global est de 16,8 % chez les salariés d'Europe occidentale (dont la France), nettement derrière les autres parties du globe : 33,1 % en Europe du Nord, 28,1 % en Afrique du Sud, 24,5 % en Europe de l'Est, 22,2 % en Europe du Sud, 20,7 % en Afrique du Nord, 18 % en Afrique occidentale et 17,8 % en Extrême-Orient.

Autre focus : les conventions collectives. « Dans 98 pays, plus d'un tiers des salariés voient leurs conditions de rémunération et de travail régies par une ou plusieurs conventions collectives », recense l'OIT. Ce taux de couverture va de 75 % des salariés dans de nombreux pays européens et en Uruguay à moins de 25 % dans environ la moitié des pays pour lesquels des données sont disponibles. L'importance des accords de branche est soulignée : dans 10 des 14 pays où les conventions collectives concernent plus de 75 % des salariés, cette couverture réglementaire est renforcée par des « mesures d'application collective » qui peuvent s'appliquer à toutes les entreprises d'un secteur.

Le rapport note que durant la crise du Covid, « les conventions collectives ont répondu à la nécessité d'assurer la continuité des services dans les soins de santé et l'aide sociale ». Elles ont joué dans de nombreux pays « un rôle important dans la mise en œuvre des mesures de maintien dans l'emploi patronnées par les pouvoirs publics : activité partielle, chômage partiel, subventions salariales, dispositifs de mise en congé. »



Source

« Rapport 2022 sur le dialogue social » de l'OIT, sous-titré : « La négociation collective pour une reprise inclusive, durable et résiliente ».

... ET SE PENCHE SUR LES DÉFIS DES SYNDICATS !

Représentation des intérimaires, CDD, précaires

De nombreux syndicats en Europe, souligne l'OIT, ont entrepris des campagnes ciblant les travailleurs en CDD et en situation précaire : agents de sécurité en Allemagne, travailleurs de centres d'appels en Autriche, salariés de fast-foods et de centres commerciaux en France... Le syndicat allemand des métallurgistes, IG Metall, a lui lancé une campagne « Travail égal - Salaire égal » au cours de laquelle de nombreux intérimaires ont rejoint ses rangs.

Représentation des travailleurs migrants

« Depuis 2000 environ, les syndicats de plusieurs pays d'Europe occidentale (Belgique, France, Italie, Pays-Bas, Royaume-Uni) sont devenus actifs dans la représentation et la défense des droits des travailleurs migrants », constate l'OIT. L'organisme cite une étude récente montrant que les travailleurs migrants en Europe ainsi que les migrants d'Europe de l'Est vers l'Europe occidentale placent un niveau élevé de confiance dans les syndicats de leur pays de destination, y compris ceux qui ont des opinions sceptiques sur les syndicats de leur pays d'origine.

Représentation des travailleurs des plateformes

Les syndicats ont gagné des procès importants pour que les travailleurs des plateformes soient requalifiés en salariés. En décembre 2021, par exemple, la Cour suprême de l'Inde a examiné une requête déposée par un syndicat représentant 20 000 livreurs réclamant la sécurité sociale. En septembre 2021, IG Metall et des syndicats autrichiens et suédois ont persuadé neuf plateformes de signer un code de bonne conduite.

Représentation des jeunes

« Les syndicats font face à une crise existentielle, cite l'OIT : soit ils recrutent de nouveaux jeunes membres en nombre considérable, soit dans quelques décennies ils n'existeront plus en tant qu'organisations de masse ». D'où toute une série d'initiatives figurant dans le rapport, comme aux États-Unis la coalition Young Workers United ; en Italie, le mouvement « San Precario » ; en Espagne « Juventud sin Futuro », un mouvement qui dénonce la situation précaire des jeunes.



BULLES TWITTER



CFE-CGC @CFECGC - 5 MAI 2022

Pourquoi choisir le Syndicat national des **#scientifiques hospitaliers CFE-CGC/FPH hospitalière** ? Pour lutter contre les disparités de rémunération et de carrière. Pour faire bouger les choses grâce à des militants investis, qui connaissent vos réalités.
→ <https://urlz.fr/ieyp>



CFE-CGC @CFECGC - 6 MAI 2022

La valeur ajoutée, c'est la richesse créée par l'entreprise. Et elle est due en grande partie au travail et à l'investissement des salariés. Comment faire ? Les solutions, on les a !
#RestaurerLaConfiance
→ <https://urlz.fr/ieye>



www.cfecgc.org

@CFECGC #cfecgc



CFE-CGC @CFECGC - 9 MAI 2022

C'est la **#Journée de l'Europe** ! La CFE-CGC, avec la **@CEC_Managers**, réaffirme sa fibre européenne et préconise :
d'approfondir l'Europe sociale ;
de renforcer l'Europe sur le plan économique ;
de redonner une place centrale au **#DialogueSocial**.
→ <https://urlz.fr/iey1>



CFE-CGC @CFECGC - 10 MAI 2022

"L'expérience syndicale change absolument le regard de quiconque sur son environnement de travail, ses relations professionnelles, la productivité, le rapport à la hiérarchie..." **@fhommeril**
L'interview → <https://urlz.fr/iePQ>

CONTACTS

Service Communication
Stéphanie Dubreucq
Mathieu Bahuet
Gilles Lockhart
Adrien Vinet

Valérie Bouret
Cecilia Escorza
Romane Buot

service.communication@cfecgc.fr



En 2022, la Macif a été élue **Marque préférée des Français***.

* Étude réalisée du 12 au 13 janvier 2022 par La Marque Préférée des Français auprès de 1 022 français, représentatifs de la population française - terrain réalisé par OpinionWay - dans la catégorie « Compagnies d'assurance ».



La Macif,
c'est **vous.**