

N°12

SEPTEMBRE 2021

TOUTE
L'INFORMATION
DES ADHÉRENTS

À LA UNE

Retraites complémentaires, IA et dialogue social, santé au travail, emploi des jeunes...

FOCUS

Le partage
de la valeur

LE GRAND TÉMOIN

Xavier Ragot,
président de l'OFCE

EN IMMERSION

Reportage à la Foire
de Châlons



LE MAGAZINE

DOSSIER

POURQUOI ET COMMENT LA CFE-CGC GAGNE DU TERRAIN



NOUS SOMMES UN LIEN ENTRE 2,7 MILLIONS D'ADHÉRENTS.



Plus que jamais, nos équipes continuent de
se mobiliser pour vous, afin de tisser un
lien toujours plus solide.

aesio.fr



Santé • Prévoyance • Épargne • Retraite • Auto • Habitation

AÉSIO mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée sous le n° 775 627 391 dont le siège social est 4 rue du Général Foy 75008 PARIS. Crédit photo Alexis Raimbault. Document non contractuel à caractère publicitaire. 21-005-135

**AÉSIO
MUTUELLE**
DÉCIDONS ENSEMBLE DE VIVRE MIEUX



16



20



27



48

05 ÉDITO

Restaurer la confiance

06 À LA UNE

Retraites complémentaires, IA et dialogue social, santé au travail, emploi des jeunes...

14 FOCUS

Partage de la valeur : où en est-on ?

16 LE GRAND TÉMOIN

Xavier Ragot, président de l'OFCE

20 EN IMMERSION

Reportage à la Foire de Châlons-en-Champagne

24 MODE D'EMPLOI

Tout savoir sur le forfait annuel en jours

27 DOSSIER

POURQUOI ET COMMENT LA CFE-CGC GAGNE DU TERRAIN

28 Représentativité syndicale : vents porteurs pour la CFE-CGC

30 Gilles Lécuelle : « Sur le terrain, la CFE-CGC est de plus en plus écoutée »

32 Omars, l'appli qui rapporte des adhérents

33 Implantation syndicale : les développeurs territoriaux à la manœuvre

34 Le CFS : un apport de premier plan

35 Actions syndicales : paroles de militants !

38 PORTRAITS DE MILITANTS

38 Marielle Martiny (CFE-CGC Solvay)

40 Xavier Prévost (CFE-CGC LCL)

42 FENÊTRE SUR LE MONDE

109^e CIT : un premier bilan en demi-teinte / Alliance 8.7 : un partenariat

mondial contre l'exploitation des enfants au travail / Présidence

slovene de l'UE : quelle place pour l'Europe sociale ?

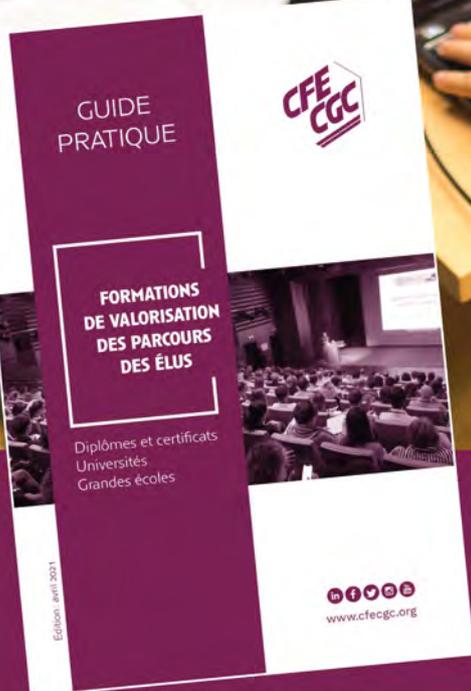
48 QUESTIONS PRATIQUES

Qu'est-ce que le nouveau congé de paternité ? / Période d'essai :
quelles sont les règles ? / Qu'est-ce qu'un référent harcèlement en
entreprise ?

50 INDICATEURS

Les chiffres clés des retraites

FORMATIONS DE VALORISATION DES PARCOURS SYNDICAUX : TOUT SAVOIR AVEC LE GUIDE CFE-CGC



**Adhérent(e)s CFE-CGC,
retrouvez tous nos guides
sur l'intranet confédéral :
<http://intranet.cfecgc.org>**

La CFE-CGC met à disposition de ses adhérents et de ses militants un guide pratique pour les encourager à suivre des formations certifiantes et diplômantes qui contribuent à la valorisation du parcours syndical.

Liste des formations dispensées par les universités et les grandes écoles qui proposent un parcours adapté aux élus, enseignement de haut niveau, constitution d'un réseau, certifications ouvrant de nouveaux horizons... Vous y trouverez toutes les infos utiles pour monter votre projet !



**« LES NÉGOCIATIONS
SALARIALES DANS LES
ENTREPRISES SONT LE GRAND
RENDEZ-VOUS DU MONDE
D'APRÈS »**

RESTAURER LA CONFIANCE

En cette rentrée sociale, le sujet de la revalorisation des salaires s'invite dans le débat. Les négociations salariales qui s'amorcent dans les entreprises sont, de notre point de vue, le grand rendez-vous des dirigeants dans le monde d'après. Ces derniers mois, les entreprises, dans leur ensemble, ont largement profité du « quoi qu'il en coûte », parvenant à préserver leur profitabilité et leurs marges, ceci s'accompagnant d'une forte croissance des dividendes et de la rémunération des dirigeants du CAC 40 et du Next 80.

La CFE-CGC milite inlassablement pour un juste rééquilibrage, en faveur des salariés, du partage de la valeur ajoutée, équilibre indispensable à la cohésion sociale, ciment de notre « vivre ensemble » et de notre démocratie. Nous déplorons en effet depuis trop longtemps, dans le revenu global, une déformation de ce partage au profit des actionnaires, un constat corroboré par de nombreuses études.

Il convient aussi de rappeler que les salariés de l'encadrement (cadres, agents de maîtrise, techniciens...), au cœur du collectif social et rouages essentiels des entreprises, connaissent, ces dernières années, une évolution salariale plus faible que la moyenne. Enfin, et comme nous l'avons récemment indiqué au Premier ministre, toute discussion sur le pouvoir d'achat doit absolument intégrer la question du logement et de l'accessibilité au logement.

À l'approche d'une année 2022 marquée par de grandes échéances nationales, la CFE-CGC veut plus que jamais faire valoir ses idées et restaurer la confiance. À cet effet, nous lançons un cycle de conférences sur les grandes mutations de l'entreprise, du travail et de la société. Mobilisée au quotidien sur de nombreux champs sociaux-économiques, la CFE-CGC, ses élus et ses militants accueilleront des experts reconnus dans leur domaine. Avec une ambition commune : éclairer le débat public avec une vision prospective.



PIERRE ROGER,

secrétaire national
CFE-CGC à la protection
sociale

TRIBUNE

POURQUOI LA CFE-CGC S'OPPOSE À L'ACCORD AGIRC-ARRCO

La crise sanitaire débutée en mars 2020 a engendré une situation économique et sociale inédite. La suspension partielle de l'activité et, par voie de conséquence, la réduction des cotisations versées ont privé l'Agirc-Arrco (les caisses de retraites complémentaires des salariés du secteur privé) de rentrées importantes.

Pourtant, le système paritaire a été solide. Les pensions ont été versées et l'année 2019 a été excédentaire de 966 millions d'euros, avec des réserves qui s'élevaient à cette date à 66,7 milliards d'euros correspondant à neuf mois de pensions. Pour 2020, le déficit final s'élève à 4,1 milliards, ramenant les réserves à 62,6 milliards, sachant que celui de 2021 devrait être beaucoup plus faible.

Rappelons que les partenaires sociaux ont estimé que l'Agirc-Arrco devait disposer au minimum de six mois de réserves pour pallier des événements exceptionnels tels que

cette crise sanitaire. C'est dans ce contexte que, fin juin 2021, le Medef et les partenaires patronaux ont souhaité modifier les règles de pilotage de ce régime, en vigueur jusqu'à décembre 2022. Leur scénario anticipe des déficits apocalyptiques qui entraîneraient, dès 2029, un niveau de réserves inférieur à six mois.

Pour les organisations patronales, l'effort doit reposer sur les seuls retraités

Bien que cette perspective n'ait nullement été démontrée et que les prévisions économiques fassent état d'un fort rattrapage de la croissance et d'une remontée de la masse salariale, les organisations patronales ont posé comme postulat qu'un effort était nécessaire et qu'il devait exclusivement reposer sur les seuls retraités.

Au terme de trois séances de négociations seulement et avec l'assentiment de la CFDT et la CFTC, les organisations patronales ont donc présenté, courant juillet, un projet d'avenant à l'accord de 2019. Pour couvrir « l'apocalypse » qui nous menace, elles proposent de sous-indexer les pensions de retraites par rapport à l'inflation de 0,5 % pour 2021 et 2022.

L'urgence d'une telle mesure n'étant pas démontrée, la CFE-CGC a indiqué qu'elle ne serait pas signataire de cet accord, suivie en cela par FO et la CGT. Par ailleurs, notre Confédération a décidé de contester la validité de ce texte.

Bien que cette négociation rentre dans le champ du paritarisme, elle ne peut être détachée du contexte politique actuel. Dans la perspective d'une campagne présidentielle qui, à son terme, verra le dossier de la réforme des retraites revenir sur le devant de la scène, on ne peut que s'interroger sur l'empressement des organisations patronales à signer en urgence un tel accord. Il officialise, en effet, l'approbation des organisations syndicales de salariés signataires du fait que le coût des cotisations non versées de la dette Covid ne sera pas présenté a posteriori aux entreprises. Or la plupart d'entre elles, hormis dans quelques secteurs spécifiques, ont restauré pleinement leurs marges.

Enfin, nous n'avons pu résister à demander à l'Agirc-Arrco quelle serait l'incidence sur ses réserves d'une augmentation de l'âge légal de départ à la retraite. Communiqués lors de la dernière séance de négociation (celle qui présentait à la signature l'avenant préparé par le Medef), ces chiffres montrent qu'un report de l'âge légal à 64 ans permettrait aux réserves de s'élever à 82,5 milliards d'euros en 2030 - soit un an de pension d'avance - et à 132 milliards en 2040, soit quinze mois de pensions en réserve!

Quel serait le sort de cette manne? Pour la CFE-CGC, certainement revaloriser les pensions et augmenter la valeur du point cotisé; pour les organisations patronales, sans doute envisager une nouvelle négociation pour baisser leurs cotisations!

PRÉPAREZ AU MIEUX VOTRE RÉTRAITE AVEC LE GUIDE PRATIQUE CFE-CGC !



Adhérent(e)s CFE-CGC,
retrouvez tous nos guides
sur l'intranet confédéral :
<http://intranet.cfecgc.org>

Quand partir à la retraite (âge, conditions d'acquisition des trimestres, retraite anticipée...) ? Avec quelle pension (montant, décote et surcote, retraite complémentaire...) ? Quelles sont les démarches ? Pour répondre à toutes ces questions sur la retraite des salariés du secteur privé, consultez le nouveau Guide pratique édité par la CFE-CGC pour ses adhérents.

Parce que les conditions de départ en retraite sont évolutives depuis plusieurs années, nombre de salariés peuvent en effet se sentir déconcertés par rapport à leur situation. Des règles mal connues et mal interprétées sont des facteurs d'inquiétude renforcés par des débats parfois idéologiques sur l'avenir de nos systèmes de retraite. Ce Guide vous donne toutes les clés pour appréhender au mieux votre future retraite.

La retraite, c'est l'affaire de tous !

« MIEUX APPRÉHENDER LES EFFETS DE L'IA SUR L'ORGANISATION DU TRAVAIL »

1

Co-financé par la Commission européenne et regroupant divers partenaires dont l'U2P et la CFE-CGC, le projet SéCoilA Deal sur l'intelligence artificielle a été lancé au printemps dernier. En quoi consiste-t-il ?

En mai 2020, la CFE-CGC a sollicité l'U2P pour être partenaire d'un projet qui vise à comprendre et à apporter des réponses au développement du numérique, aussi bien en termes d'impacts économiques que de transformation des compétences et des métiers. Il s'agit d'une démarche ambitieuse et particulièrement actuelle : au cours des prochains mois, les partenaires devront recruter des contributeurs européens variés : entreprises de proximité, syndicats, donneurs d'ordre ou encore plateformes d'intermédiation, etc. Tous auront pour objectif de nourrir les connaissances et de mener une réflexion avec un axe commun : l'amélioration du dialogue social.

2

Quels sont les objectifs fixés et quelle a été la teneur des premiers échanges ?

Les premiers échanges se sont déroulés en juin dernier et nous ont confortés dans la pertinence de cette démarche. Ils ont permis de dégager aisément deux thématiques de travail très concrètes pour les entreprises comme pour les salariés, signe d'une très grande complémentarité des approches : la valeur économique de l'intelligence artificielle et les transformations des compétences et des métiers. Il s'agira, pour la première, de comprendre la création de la valeur afin d'avancer sur la question de sa

COMMENT RELEVER LES DÉFIS POSÉS PAR L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE SUR L'EMPLOI ET LE DIALOGUE SOCIAL ?
DOMINIQUE MÉTAYER DÉCRYPTE LES ENJEUX DU PROJET SÉCOIA DEAL.

TROIS QUESTIONS À



DOMINIQUE MÉTAYER,
président de l'Union des entreprises de proximité (U2P)

répartition, afin que l'intelligence artificielle bénéficie à tous. La seconde est tout aussi impactante : elle nous permettra de mieux appréhender les effets de l'intelligence artificielle sur l'organisation du travail, mais aussi les conditions de son exercice.

3

Quelles sont les principales revendications de votre organisation pour faire évoluer le dialogue social à l'aune des défis posés par l'IA ?

Bien que la transformation numérique soit « en route » depuis plusieurs années, on ne peut pas nier que la pandémie de Covid-19 a eu un effet accélérateur pour les entreprises de proximité. En peu de temps, il leur a fallu accomplir une révolution pour maintenir leur activité en dépit des fermetures.

Dans ce contexte, maintenir une activité de proximité tout en se développant sur internet pour gagner en visibilité et s'adapter aux nouvelles pratiques des consommateurs requiert des compétences numériques. Par ailleurs, recourir à une plateforme d'intermédiation en ligne pose inévitablement la question de l'équilibre des relations commerciales. Pour tous ces enjeux, l'accompagnement de ces entreprises et le respect d'une concurrence loyale vis-à-vis des plateformes d'intermédiation sont nos fils conducteurs.

Propos recueillis par **Mathieu Bahuet**



www.cfecgc.org

Tout ce monde à la maison,

juste pour moi ?



Utiliser le congé paternité,

c'est un droit

LÉGISLATION



LA LOI SANTÉ AU TRAVAIL ENTRERA EN VIGUEUR LE 31 MARS 2022

Promulguée le 3 août dernier au Journal officiel après sept mois d'examen parlementaire faisant suite à l'accord national interprofessionnel (ANI) signé en décembre 2020 par les partenaires sociaux, la loi pour renforcer la prévention en santé au travail entrera en vigueur le 31 mars 2022. Le texte final a notamment retenu certaines des propositions d'amendement portées par la CFE-CGC devant les parlementaires.

Dans un communiqué, la CFE-CGC a salué un texte qui comporte plusieurs avancées significatives pour renforcer la prévention au sein des entreprises et décroiser la santé publique et la santé au travail. « La loi concrétise le focus sur la prévention primaire mis en avant par les partenaires sociaux. Il met en place

des mesures adaptées et pragmatiques visant à permettre la prévention des risques professionnels quelle que soit la taille des entreprises tout en élargissant les risques aux conditions de travail. »

Autre point notable : le texte consolide, au travers du dispositif PDP (prévention de la désinsertion professionnelle) et de sa cellule, un retour à l'emploi ou une réorientation professionnelle après un arrêt de travail. Il instaure également des garde-fous nécessaires pour un fonctionnement efficace des services de prévention de santé au travail (SPST), en précisant le cadrage de l'offre de service tout en redonnant au médecin du travail la place qui est véritablement la sienne pour assurer le suivi médical des salariés.

SANTÉ AU TRAVAIL

L'ABSENTÉISME EN FORTE HAUSSE L'AN DERNIER

Sous l'effet du Covid-19, l'absentéisme en France a fortement augmenté l'an dernier (+24 %), avec un taux moyen annuel passé de 5,54 % en 2019 à 6,87 %, selon le 13^e baromètre de l'absentéisme et de l'engagement réalisé par le cabinet Ayming en partenariat avec AG2R La Mondiale. La part de la population active absente au moins un jour dans l'année s'est élevée à 41 % en 2020 (+17 % vs 2019). Si tous les secteurs d'activité ont été touchés, la santé a vu l'absentéisme augmenter de 30 % sur un an.

HANDICAP

CHRISTOPHE ROTH (CFE-CGC) ÉLU PRÉSIDENT DE L'AGEFIPH

Délégué national confédéral à l'égalité des chances, Christophe Roth (52 ans) a été élu, le 14 septembre dernier, président de l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées. Il succède à Malika Bouchehioua (Medef). Fondée en 1987, l'Agefiph construit et finance des solutions pour compenser les conséquences du handicap au travail, soutient les acteurs de l'emploi, de la formation et les entreprises pour prendre en compte les besoins spécifiques des personnes handicapées. En 2020, l'organisme a financé plus de 230 500 aides et services. « Ensemble, nous devons plus que jamais être aux côtés des personnes en situation de handicap, des employeurs, des acteurs de l'emploi, de la formation, de la santé au travail et du handicap pour soutenir la construction d'une société plus inclusive », a déclaré Christophe Roth.



TELEX

EMPLOI



« OBJECTIF PREMIER EMPLOI » : L'APEC MOBILISÉE AUPRÈS DES JEUNES

Un an après la création d'Objectif premier emploi, l'Association pour l'emploi des cadres a annoncé, le 6 septembre, avec le soutien de l'État, la prolongation du dispositif. Objectif : accompagner, entre la rentrée 2021 et l'été 2022, 40 000 jeunes de l'enseignement supérieur dans leur recherche d'un emploi, stage ou alternance. Depuis septembre 2020, Objectif premier emploi, lancé dans le cadre du plan gouvernemental « 1 jeune 1 solution », a déjà permis d'aider 50 000 jeunes, soit 2,5 fois plus qu'avant la crise sanitaire. « Cet engagement commun démontre la force du paritarisme et du dialogue social », souligne Christine Lê (CFE-CGC), présidente de l'Apec. *Forte des orientations de ce nouveau mandat, nous allons*

poursuivre nos actions pour répondre aux besoins de nos bénéficiaires - cadres, jeunes diplômés et entreprises - et leur permettre de se projeter dans l'avenir. »

L'Apec a par ailleurs signé un nouveau mandat de service public pour la période 2022-2026, avec trois grandes missions : développer l'innovation, accompagner les salariés tout au long de leur carrière professionnelle et aider les entreprises dans leurs recrutements. « Le modèle de l'Apec a démontré toute son utilité, en particulier durant la crise », a déclaré Élisabeth Borne, ministre du Travail. *Je me réjouis que la qualité du dialogue entre l'État et les partenaires sociaux ait permis d'aboutir à ce nouveau mandat de service public. »*

LE CHIFFRE

Le nombre d'accords d'entreprise signés en 2020 (-7 % vs 2019) selon le bilan annuel de la négociation collective de la direction générale du travail. L'épargne salariale reste le premier thème (44,6 % des accords) devant le temps de travail (24 %), les salaires et primes (20 %) et l'égalité professionnelle (6 %). Au niveau des branches, 950 accords ont été conclus l'an passé (-23 % vs 2019), principalement concernant les salaires (279 accords), la formation professionnelle (180) et l'égalité professionnelle (174).



DISPARITION

LA CFE-CGC SALUE LA MÉMOIRE DE SERGE LAVAGNA

Dans un communiqué, la CFE-CGC a rendu hommage à Serge Lavagna, un militant exemplaire décédé en août dernier, dans sa 70^e année. Secrétaire national en charge de la protection sociale de 2013 à 2019, ancien président de la Fédération Santé-Social, Serge Lavagna, expert unanimement reconnu, notamment du dossier des retraites, fut impliqué dans de nombreuses négociations interprofessionnelles. La CFE-CGC adresse à sa famille ses plus sincères condoléances, associant dans ses pensées ses amis et tous les militants qui ont gardé la marque de son esprit brillant.



FORMATION

PLUS DE 8 MILLIARDS D'EUROS TRANSFÉRÉS VERS LES CPF

Alors que la possibilité de transférer les droits individuels à la formation (DIF) vers le compte personnel de formation (CPF) s'est terminée le 5 juillet dernier, le ministère du Travail indique que 8,5 milliards d'euros ont été transférés sur les CPF au titre des heures acquises, soit un total de 7,28 millions de personnes ayant effectué ce transfert. Le CPF (accessible sur le téléservice Mon compte formation) est utilisable par tout salarié tout au long de sa vie active, y compris en période de chômage, pour suivre une formation qualifiante ou certifiante.

DIALOGUE SOCIAL



FONCTION PUBLIQUE : UN ACCORD CADRE SUR LE TÉLÉTRAVAIL

Signé le 13 juillet dernier à l'unanimité des neuf organisations syndicales représentatives dont la CFE-CGC, et par les représentants des employeurs territoriaux et hospitaliers afin d'encadrer le télétravail dans les trois versants de la fonction publique (État, hospitalière et territoriale), l'accord permet aux agents, depuis le 1^{er} septembre, de télétravailler trois jours par semaine maximum. Pour la fonction publique d'État et l'hospitalière, l'accord prévoit l'indemnisation forfaitaire des frais à hauteur de 220 euros annuels maximum. Pour la territoriale, la mise en œuvre de l'indemnisation s'inscrit dans le cadre du principe de libre administration des territoriales.

Comprenant de nombreuses dispositions (formation, management, santé au travail...), l'accord donne la possibilité, pour un proche aidant, avec l'accord de l'employeur, de télétravailler plus de trois jours par semaine. « *Cet accord pose un cadre normatif et crée un socle commun aux trois versants*, résume Nathalie Makarski, présidente de la Fédération CFE-CGC des services publics. *Après un dialogue social constructif, nous avons obtenu plusieurs avancées dont une définition claire du télétravail, une négociation de proximité à partir de l'accord cadre, le développement des tiers lieux, la prévention des risques, la consécration d'un véritable droit à la déconnexion et des droits nouveaux pour les agents en situation particulière : femmes enceintes, proches aidants et agents en situation de handicap.* »

DROIT DU TRAVAIL

UNE PREMIÈRE CONVENTION COLLECTIVE DANS L'AUDIOVISUEL

Après plusieurs tentatives avortées, la branche professionnelle de l'audiovisuel (plus de 30 000 salariés) tient enfin sa première convention collective nationale, signée le 5 juillet dernier par les partenaires sociaux dont la CFE-CGC au terme de deux ans de négociation. Devant entrer en vigueur au 1^{er} janvier 2022, le texte couvre l'ensemble des chaînes de télévision établies en France et sécurise de nombreuses dispositions minimales en faveur des salariés : droit syndical et représentation du personnel, contrat de travail, classifications et rémunérations minimales, couverture sociale, intéressement... Les accords d'entreprises déjà existants (TF1, M6, France Télévisions, Canal+...) continueront de s'appliquer.

INTERNATIONAL

LA MOITIÉ DE L'HUMANITÉ VIT SANS PROTECTION SOCIALE (OIT)

Dans un rapport dévoilé début septembre, l'Organisation internationale du Travail indique qu'environ la moitié de la population dans le monde, soit 4,1 milliards d'individus, vit sans aucune protection sociale : accès aux soins de santé, soutien financier lors de la retraite et en cas de chômage, de maladie, d'invalidité, d'accident du travail, de maternité... Les chiffres masquent d'importantes disparités entre les régions et au sein de celles-ci : si le taux de couverture est supérieur à la moyenne mondiale en Europe et Asie centrale (83,9 %) et dans les Amériques (64,3 %), il se situe en deçà dans la région de l'Asie et du Pacifique (44,1 %), dans les États arabes (40 %) et en Afrique (17,4 %).

ÉTUDE



LE CADRE FRANÇAIS DANS TOUS SES ÉTATS

« Si la notion de “cadre” renvoie parfois à différentes définitions, certains traits communs permettent d’en dresser un portrait-typique. » Cette phrase de l’Apec résume l’objet de l’étude 2021 publiée par l’association présidée par Christine Lê (CFE-CGC). L’enquête passe au scalpel six thématiques : le profil sociodémographique, la répartition des cadres dans l’emploi, la carrière, l’habitat et le transport, l’équilibre vie professionnelle-vie privée, leurs préoccupations et aspirations.

Les cadres sont en majorité des hommes (64 % vs 53 % chez les non-cadres), diplômés (54 % de Bac+5 et plus), qui travaillent en majorité dans des secteurs des services « à forte valeur ajoutée » et qui représentent 21 % des salariés

du privé. 46 % d’entre eux obtiennent le statut de cadre dès le début de leur carrière. 80 % gagnent entre 36 k€ et 85 k€ bruts annuels (pour un salaire médian de 50 k€ et une rémunération moyenne de 57 k€).

L’Île-de-France reste le premier bassin d’emploi cadre, avec 45 % des effectifs. Huit cadres sur dix se disent satisfaits de l’équilibre entre leur vie privée et leur vie professionnelle et se considèrent en « bon état de santé général » (ce qui en laisse tout de même 20 % dans le cas contraire...). Ils ne comptent généralement pas leurs heures : 18 % travaillent 50 heures et plus par semaine et un sur deux travaille chez lui le soir ou le week-end au moins une fois par semaine. 48 % ont l’habitude de répondre aux sollicitations professionnelles pendant le week-end.

LE CHIFFRE

24 000



Le nombre d’accords d’entreprise signés en 2020 sur le télétravail (contre 1400 en 2019), selon l’Association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH), auditionnée en juillet dernier par la Commission des affaires sociales de l’Assemblée nationale. Toujours d’après l’ANDRH, « beaucoup d’entreprises qui ont un accord télétravail y ont introduit des mesures favorables aux travailleurs handicapés ».

AGENDA

LA CEC SE RÉUNIT À LYON LES 7 ET 8 OCTOBRE

Faisant suite à l’assemblée générale du 27 mai dernier et à l’élection de son nouveau président, Maxime Legrand (délégué national CFE-CGC au sein du secteur Europe et international), la Confédération européenne des cadres, qui célèbre cette année son soixante-dixième anniversaire, réunira en présentiel ses organisations membres les 7 et 8 octobre à Lyon. Voix de l’encadrement en Europe, la CEC est un des six partenaires sociaux reconnus par la Commission européenne.

VIE AU TRAVAIL

TICKETS RESTAURANT : LE PLAFOND DE 38 EUROS MAINTENU JUSQU’EN FÉVRIER 2022

Le gouvernement a annoncé que le plafond journalier des tickets-restaurant (dans les restaurants uniquement) est maintenu à 38 euros jusqu’au 28 février 2022. L’utilisation des titres-restaurant le week-end et les jours fériés y est également possible jusqu’à fin février 2022. Les tickets peuvent aussi être utilisés pour le « click and collect » ou pour les livraisons de plats vendus par ces établissements. Cette mesure, décidée en mai 2020 après le premier confinement, devait à l’origine prendre fin au 31 août dernier. Le plafond reste en revanche à 19 euros par jour en supermarché ou magasin alimentaire.





PARTAGE DE LA VALEUR : OÙ EN EST-ON ?

LA CFE-CGC A SALUÉ, EN DÉCEMBRE 2020, LE RAPPORT PARLEMENTAIRE INTITULÉ « POUR UN PARTAGE DE LA VALEUR. AGIR À LA SOURCE », QUI REPRENAIT PLUSIEURS DE SES PROPOSITIONS. ÉTAT DES LIEUX DE CE SUJET COMPLEXE ET PORTEUR D'ENJEUX DE JUSTICE SOCIALE.

De quoi parle-t-on ?

Ce qu'on appelle la valeur, ou la valeur ajoutée, est la richesse créée par l'entreprise. Il s'agit de la différence entre la production de l'entreprise (dont le poste principal est le chiffre d'affaires) et les consommations utilisées pour réaliser celle-ci. La valeur se répartit entre différents postes : rémunérations pour les dirigeants et les salariés, dividendes et rachats d'actions pour les actionnaires, intérêts pour les banques, impôts pour l'État, investissements de l'entreprise. Depuis la loi Rebsamen du 17 août 2015, le partage de la valeur ajoutée est intégré au premier bloc de négociation (« Rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée »). Il doit être mis en perspective avec les salaires effectifs, l'intéressement et la participation.

Évolution au profit des actionnaires

D'après les données de la Banque de France, qui analyse les bilans et comptes de résultats des sociétés, seule la part revenant aux actionnaires a progressé depuis plus de vingt ans : elle a presque triplé sur la période ! En revanche, celles revenant à la rémunération du travail et à l'État (via les impôts et taxes) ont baissé. Les salaires n'ont donc pas suivi l'augmentation des profits, et une part importante de la valeur ajoutée a progressivement été captée par les dividendes. À cela deux raisons principales : d'une part, les réformes du marché du travail ont affaibli le pouvoir de négociation des salariés. De l'autre, la « financiarisation » des entreprises les a conduites à se détourner de leurs intérêts à long terme et à sacrifier leurs investissements pour répondre aux intérêts de court terme des actionnaires.

Accroissement des inégalités salariales

Au sein même de la part rémunérant le travail, les inégalités se creusent en défaveur des salariés et en faveur des dirigeants (voir l'encadré ci-contre). Certes, des outils de contrôle de la rémunération des dirigeants ont été mis en place. En 2016, la loi Sapin II a introduit dans le Code de commerce le « say on pay », un mécanisme qui donne un droit de regard aux actionnaires sur la rémunération des dirigeants de sociétés cotées. La loi Pacte de 2019 a quant à elle instauré l'obligation de publier un nouvel indicateur, le ratio d'équité. Grande nouveauté des assemblées générales de 2020, les actionnaires ont été invités à voter sur un rapport concernant l'application de la politique de rémunération incluant pour la première fois ce ratio d'équité.

Les limites du ratio d'équité

Cet indicateur est composé en réalité de deux ratios : l'un compare la rémunération de chaque dirigeant avec la rémunération moyenne des salariés, l'autre la compare avec la médiane. Problème : le périmètre retenu pour ce calcul n'a pas encore été clarifié. Légalement, il s'agit du périmètre social, ce qui n'est pas toujours significatif. La société de conseil Proxinvest, qui pratique ses propres calculs sur la base des effectifs à l'échelle internationale, a démontré que selon le périmètre retenu, les résultats peuvent être très éloignés. Le cabinet a par exemple calculé un ratio de 321 pour Carrefour, alors que celui communiqué par la société est de 42. Les résultats montrent qu'en moyenne, les entreprises du SBF 120 atteignent un ratio de 73, ce qui signifie que les dirigeants du SBF 120 gagnent en moyenne 73 fois plus que le salaire moyen perçu dans l'entreprise qu'ils dirigent.

Les positions de la CFE-CGC

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. Celle-ci doit être objectivée dans le calcul d'un index du partage de la valeur ajoutée afin d'éclairer le débat au sein de l'entreprise. Ces dernières années, l'évolution accentuée de la rémunération des dirigeants a montré qu'elle n'était pas forcément gage de meilleure performance économique.

C'est pourquoi la CFE-CGC souhaite que leur rémunération soit transparente et évolue en lien avec celle des salariés, sur la base de critères semblables. Elle milite pour que les dispositifs récompensant la performance des dirigeants (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.

Pour une meilleure représentativité des salariés

Les notions de performance économique, sociale et environnementale sont liées et contribuent à la performance globale de l'entreprise. Cela impose la prise en compte de critères de responsabilité sociétale des entreprises (RSE) dans la part variable des dirigeants. La rémunération de ceux-ci doit être décidée dans le cadre d'une gouvernance responsable et durable, facteur de performance sociale, soucieuse des intérêts de long terme de l'entreprise, en privilégiant les investissements et en réduisant les dividendes.

Afin de réunir ces conditions, la CFE-CGC est notamment favorable à un élargissement au tiers de la présence des représentants des salariés au sein des conseils d'administration et de surveillance. Les salariés sont en effet une partie constituante de l'entreprise et la plus intéressée à la pérennité et à la bonne marche de celle-ci.

Anaïs Filsoofi

LES RÉMUNÉRATIONS PATRONALES NE CONNAISSENT PAS LA CRISE



Dans une étude récente, le cabinet Proxinvest a analysé l'évolution conjointe de la rémunération moyenne des salariés et des dirigeants du CAC 40 sur la période 2014-2019. Celle-ci met en lumière le rythme effréné avec lequel évoluent les rémunérations des dirigeants. À titre d'exemple, en 2014, leurs rémunérations ont augmenté de 18 %, contre 7 % pour les salariés. Cette dynamique particulièrement défavorable pour les salariés ne fait que creuser les inégalités préexistantes.

La crise sanitaire a quelque peu ralenti la tendance puisqu'en 2020, les rémunérations des dirigeants du CAC 40 ont connu une baisse de 21 %. L'effort aura toutefois été de courte durée, comme l'indiquent les estimations du magazine spécialisé dans les pratiques de gouvernance, l'Hebdo des AG, prévoyant une forte hausse des rémunérations des dirigeants votées lors des dernières assemblées générales des actionnaires. Les PDG et autres directeurs généraux pourraient ainsi se voir attribuer 5,3 millions d'euros en moyenne en 2021 (part fixe, variable et bonus compris), soit un niveau excédant celui d'avant crise (4,8 millions d'euros pour 2019).

Côté dividendes, les actionnaires devraient également trouver leur compte, avec une estimation à près de 50 milliards d'euros pouvant être distribués en 2021 en France (soit 10 milliards de plus qu'en 2020), en lien notamment avec la levée des restrictions mises en place par la Banque centrale européenne (BCE) en 2020.

En revanche, pour les salariés, les prévisions de budgets d'augmentation des entreprises constatées par les cabinets de recrutements (Mercer, Deloitte...) sont particulièrement basses cette année, avec une estimation inférieure à 2 %. De quoi continuer d'alimenter le débat sur le partage des richesses!

A.F.

16.17

LE GRAND TÉMOIN

ofce

LE GRAND
TÉMOIN



**XAVIER
RAGOT**

Président de l'OFCE

PARCOURS

1973

Naissance à Bayonne (Pyrénées-Atlantiques)

1993-1997

Élève de l'École Polytechnique

2000

Docteur en économie et post-doctorat au Massachusetts Institute of Technology (MIT)

2001

Chercheur au CNRS

2008-2011

Économiste à la Banque de France

2012-2013

Conseiller économique au cabinet du ministère du redressement productif

2014

Nommé président de l'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE)

2016

Directeur de recherche au CNRS et professeur d'économie à Sciences Po

« UN CONTEXTE PROPICE POUR UN VASTE PLAN D'INVESTISSEMENT »

Propos recueillis par **Mathieu Bahuet**

Photos : **Valérie Jacob**

SORTIE DE CRISE ET PERSPECTIVES, AIDES AUX ENTREPRISES, PROBLÉMATIQUES DE LA DETTE PUBLIQUE ET DES SALAIRES... PRÉSIDENT DE L'OBSERVATOIRE FRANÇAIS DES CONJONCTURES ÉCONOMIQUES (OFCE), XAVIER RAGOT DRESSE UN ÉTAT DES LIEUX DE L'ÉCONOMIE FRANÇAISE.

Quelles sont les missions de l'OFCE ?

Créé en 1981, l'OFCE est un organisme indépendant de prévision économique, de recherche et d'évaluation des politiques publiques. Financé en large partie par l'argent public, l'OFCE a été créé par l'État pour avoir un regard indépendant et parfois critique sur les prévisions et les politiques publiques. Notre mission est de mettre au service du débat public la rigueur scientifique et l'indépendance universitaire, en conduisant des travaux référents, en participant aux réseaux scientifiques internationaux et en coopérant étroitement avec les pouvoirs publics français et européens. L'OFCE regroupe aujourd'hui 50 permanents et chercheurs dans trois départements : études et prévisions macroéconomiques ; questions européennes ; recherche sur les innovations et la concurrence. Ce dernier, centré sur la microéconomie et les entreprises, est basé à Paris et à l'Université de Nice Sophia Antipolis.

Dix-huit mois après le début de la crise sanitaire, comment se porte l'économie française ?

Sous réserve d'un nouveau choc sanitaire, nous sommes clairement dans une trajectoire de sortie de crise. La gestion de la crise Covid a été très différente de la crise financière de 2008, marquée par de fortes politiques d'austérité les années suivantes. Cette fois, l'Europe et la France ont utilisé beaucoup plus de marges de manœuvre budgétaires. L'État a choisi d'augmenter sa dette publique en soutenant massivement

« MALGRÉ QUELQUES EFFETS SECONDAIRES, LA POLITIQUE DU "QUOI QU'IL EN COÛTE" A ÉTÉ POSITIVE »

les revenus des ménages et les entreprises, par le biais de dispositifs - activité partielle, fonds de solidarité et prêts garantis par l'État (PGE) - dont le montant se chiffre à 230 milliards d'euros environ. Globalement, malgré certains trous dans la solidarité nationale, en particulier concernant les jeunes, les revenus des ménages sont restés stables, avec un surcroît d'épargne d'environ 160 milliards d'euros, car la consommation a chuté. Avec la sortie de crise amorcée, la consommation repart. Les entreprises se sont beaucoup endettées mais ont, en moyenne, conservé de bons niveaux de trésorerie malgré de fortes disparités selon les secteurs. Autres points positifs : la vague de faillite a été moindre qu'escomptée et l'investissement se porte plutôt bien.

Dans le même temps, on a changé de monde puisque la dette est passée de 100 % à plus de 116 % du PIB et que le déficit 2021 devrait atteindre 9 %. Pour résumer, en

matière de gestion de crise, on peut dire que Keynes a gagné, avec un soutien massif à l'économie. Le rétablissement des comptes publics est certes un débat important, mais il doit être progressif.

Quel bilan faites-vous des mesures de soutien aux entreprises ?

Cette politique d'aides massives du « quoi qu'il en coûte » a été globalement positive malgré certains effets secondaires dont quelques effets d'aubaine et ce que j'appelle la mauvaise allocation du capital, c'est-à-dire allouer de l'argent public à des entreprises structurellement inefficaces qui auraient normalement dû contracter leur activité ou faire faillite.

Le gouvernement veut désormais limiter l'aide de l'État aux entreprises et aux secteurs les plus sinistrés. Quelle approche préconisez-vous ?

L'exécutif souhaite dorénavant « faire de la dentelle », c'est-à-dire remplacer des soutiens massifs par des aides par entreprise. Or pour cela, il faut des dentelières et l'État n'a pas forcément tous les outils pour agir aussi finement. La dimension sectorielle est fondamentale et doit être appréhendée sous toutes ses interdépendances. Il s'agit de sortir progressivement des mécanismes de soutien, en faisant un bilan précis de la situation des entreprises et des faillites. Il convient aussi d'actionner les mécanismes de renégociation de dettes avec les tribunaux de commerce.

(...)

(...)

Quel regard portez-vous sur le plan de relance de 100 milliards d'euros mis en place l'an dernier ?

À l'origine, c'est à la fois un plan de soutien, de relance économique et d'investissements. Désormais, nous devons nous projeter sur l'évolution du tissu productif à cinq et dix ans et sur l'après-crise. Alors que les taux d'intérêt sont historiquement très bas, le coût du remboursement de la dette n'a jamais été aussi faible avec des intérêts à payer de l'ordre de 1 à 1,2 % du PIB, contre 3 % au début des années 2000, quand la dette était à 60 % du PIB, contre 116 % aujourd'hui. C'est un puissant paradoxe : la dette publique est élevée mais son coût est historiquement faible. Le contexte est donc propice pour mener des investissements d'infrastructures bien ciblés de long terme, avec un État entrepreneur. J'insiste : investissons maintenant pour créer la croissance de demain dans des domaines clés : transition énergétique, numérique, politique industrielle, recherche fondamentale, recherche pharmaceutique, formation professionnelle et enseignement supérieur.

La problématique de la dette suscite beaucoup de débats. Quelle est votre position ?

C'est un sujet sérieux qui ne doit pas être caricaturé par les tenants de l'annulation de la dette ou ceux qui affirment que le pays est en faillite. Oui, le niveau de la dette publique mondiale est aujourd'hui à un niveau jamais connu dans le capitalisme. Mais dans le même temps, jamais les taux d'intérêt n'ont été aussi bas, résultant d'une épargne très importante, supérieure aux investissements, et de la concurrence que se livrent les acheteurs de dette publique que sont les banques centrales, les ménages et les entreprises. Cela crée un schéma inédit, dit de stagnation séculaire, composé d'États endettés et de sous-investissements. C'est un nouveau monde. Il faut lutter contre l'idée selon laquelle l'État serait en faillite : c'est faux. Des efforts seront à faire mais on peut vivre avec des taux d'endettements publics élevés à long terme. Il faut rappeler que les taux d'intérêt décroissent de manière



« POUR RECRUTER, LES ENTREPRISES DOIVENT SE RENDRE ATTRACTIVES »

continue depuis 40 ans et que s'ils remontaient, nous aurions les moyens d'ajuster les choses pour assurer la soutenabilité des dépenses publiques.

Les entreprises font état de fortes difficultés pour recruter. Qu'en est-il ?

D'une part, près d'un million de salariés sont encore en activité partielle. Par ailleurs, les difficultés de recrutement étaient déjà importantes en 2019, où les embauches étaient aussi très élevées. On a donc l'impression d'une économie qui réapprend à embaucher et former. Il faut cependant

une amélioration des qualifications et de la formation continue des salariés. Les entreprises doivent y prendre toute leur part. Dans certains secteurs comme les services à la personne ou la construction, il y a un problème d'attractivité des métiers. Si les entreprises ont du mal à recruter, c'est aussi à elles de se rendre attractives.

Dans ce contexte, le Medef s'attend à des augmentations de salaires « significatives » en 2022. Est-ce réaliste ?

Après cette crise, les salariés ont réestimé la pénibilité de certains métiers. Cela va conduire à des demandes d'amélioration des conditions de travail, par des hausses de salaires mais aussi par des contrats plus longs ou des CDI à la place de CDD, et par une réorganisation du travail. J'anticipe cependant un débat sur les hausses de salaires en France moins vif qu'aux États-Unis, en Allemagne ou en Espagne, où les salaires ont globalement diminué dans la valeur ajoutée. Ensuite, on assiste à un retour timoré de l'inflation, cependant bien plus faible en France qu'aux États-Unis. Cela va relancer le débat sur les hausses de salaires et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise. Il faut voir d'un bon œil une inflation proche de 2 % : cela donne du « grain à moudre » pour le dialogue dans les entreprises. Pour ma part, je suis plutôt inquiet que l'inflation reste sous les 2 % après l'ajustement des prix des matières premières et agricoles, dont la hausse est très conjoncturelle.

La thématique d'un meilleur partage de la valeur revient dans le débat public. Quelle est votre analyse ?

Nous faisons en partie face à des trappes à bas salaires, créées par la défiscalisation des emplois peu qualifiés au voisinage du SMIC, au détriment de véritables trajectoires de dynamique salariale. Il convient, par le biais du dialogue social, d'améliorer la répartition des richesses créées dans l'entreprise et la représentation des salariés dans les conseils d'administration pour responsabiliser toutes les parties prenantes.

NÉGOCIATION SALARIALE : DÉCOUVREZ LA BOÎTE À OUTILS CFE-CGC !



Adhérent(e)s CFE-CGC,
retrouvez tous nos guides
sur l'intranet confédéral :
<http://intranet.cfecgc.org>

Parce que les salaires sont chaque année le premier thème de négociation de branche et d'entreprise, et que la question du pouvoir d'achat des salariés demeure centrale, la CFE-CGC vient d'éditer, pour ses adhérents et ses militants, un guide sur la négociation salariale.

Rappel des règles juridiques en vigueur et des mesures visant à réduire les écarts de rémunération femmes-hommes, salaires minima hiérarchiques, pièges à éviter lors des négociations, éléments de cadrage macroéconomique... Cette boîte à outils vous donnera toutes les informations essentielles à connaître et de nombreux conseils pratiques.

LA CFE-CGC EN PREMIÈRE LIGNE À LA FOIRE DE CHÂLONS-EN-CHAMPAGNE



À L'INVITATION DE L'UNION RÉGIONALE GRAND-EST, LE MAGAZINE S'EST RENDU SUR UN STAND PAS COMME LES AUTRES : CELUI DE LA CFE-CGC À LA FOIRE DE CHÂLONS-EN-CHAMPAGNE (3-13 SEPTEMBRE). EN ESPÉRANT QUE CES PHOTOS RENDENT HOMMAGE AVANT TOUT AUX MILITANTS DE LA SECTION LOCALE, PRÉSENTS DIX HEURES PAR JOUR PENDANT DIX JOURS POUR FAIRE VIVRE LE STAND ET LES VALEURS DE LA MAISON.

Reportage : **Gilles Lockhart**
Photos : **Valérie Jacob**



CI-DESSUS : Gilles Postal, secrétaire général de l'union régionale (UR) Grand Est, signe la liste d'émergence du Bureau exécutif élargi de l'UR, qui se tenait dans une salle de conférence de la foire de Châlons, le vendredi 10 septembre. Au centre, Hervé Jacquot, président du comité départemental (CD) de la Marne et homme du bâtiment (Bouygues Construction), lors de cette même réunion. À droite, Christian Chagaar, président de l'union locale (UL) de Châlons-en-Champagne, retraité de la grande distribution, délaissant pour un temps l'animation du stand (photos ci-contre).



CI-DESSUS : Le gratin des militants CFE-CGC devant le stand de la foire de Châlons, photographiés vendredi 10 septembre, jour du bureau de l'union régionale.

Au premier plan : Michel Corriaux, président du CD du Haut-Rhin, Micheline Mercier, salariée de l'UR Grand Est, Delphine Debuchy, déléguée syndicale Norauto, Doriane Garattoni, déléguée syndicale centrale adjointe Norauto, Christine Martin Dit Bugnard, responsable des assistantes de l'UR Grand Est, Alexandre Deidda, secrétaire général adjoint de la Métallurgie Lorraine, Mireille Bourcelot, présidente du CD de la Haute-Marne.

Debouts : François Éric Legrand, membre de l'UL de Châlons-en-Champagne, Daniel Trouillot, trésorier de l'UR Grand Est, Andry Piette, président du CD des Vosges, Silvério Pascual, secrétaire général du CD de Meurthe-et-Moselle, Jocelyne Auger, présidente de l'UL d'Épernay, Alain Monpeurt, président de l'UR Grand Est, Anne Spiridonoff, membre de l'UL de Châlons-en-Champagne, Viviane Fafet, vice-présidente de l'UR Grand Est, Marie-Christine Dhièvre, membre de l'UL de Châlons-en-Champagne, Christian Chagaar, président de l'UL de Châlons-en-Champagne, Christian Bessard, membre du CDR de l'UR Grand Est, au titre de l'UNIR, Nicolas Guillerme, membre du Syndicat Alliance Police Nationale, Sandrine Sabatier, salariée de l'UR Grand Est, Hervé Jacquot, président du CD de la Marne, Guy Francart, membre de l'UL de Châlons-en-Champagne, Clarisse Tausig, salariée de l'UR Grand Est.



CI-CONTRE : Les membres de l'union locale de Châlons-en-Champagne devant leur stand : de g. à d., Guy Francart, Marie-Christine Dhièvre (que l'on voit aussi débâchant le stand puis croisant une coupe avec Jocelyne Auger, présidente de l'union locale d'Épernay), François Éric Legrand, Christian Chagaar (président, punaisant une affiche en bas à d.) et Anne Spiridonoff. En bas à g., Alain Monpeurt, président, avec Viviane Fafet, vice-présidente de l'UR.





CI-DESSUS : Le développement territorial constituait le plat de résistance du bureau régional exécutif élargi tenu dans le bâtiment du Capitole en Champagne. Viviane Fafet, vice-présidente de l'UR Grand Est, en charge du développement (ci-dessus lors de sa présentation), a rappelé les orientations stratégiques, les nouvelles méthodes et les principes d'organisation (logiciel Omars2, mise en place de coordinateurs régionaux et fédéraux...) déployés pour implanter la CFE-CGC où elle n'est pas. Suscitant une interactivité soutenue lors d'une bonne heure de dialogue et d'échanges de bonnes pratiques. De bas en haut : Mireille Bourcelot, présidente du Comité départemental de la Haute-Marne, levant le doigt pour une question. Andry Piette, président du Comité départemental des Vosges, intervenant. Delphine Debuchy, déléguée syndicale CFE-CGC Norauto. Christian Bessard, membre du Comité directeur régional Grand Est, représentant de l'UNIR, debout, faisant valoir son point de vue sous le regard d'Hervé Jacquot.



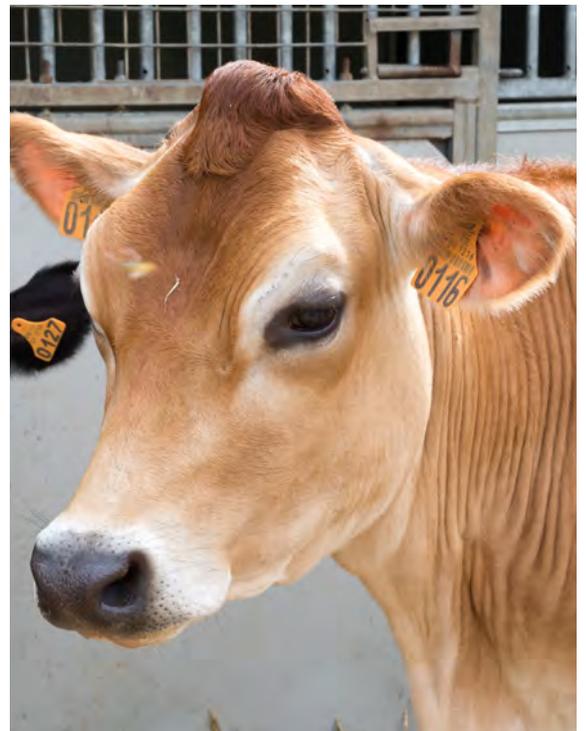
CI-CONTRE : Comme chaque année, les responsables politiques nationaux se sont pressés à la Foire de Châlons, inaugurée par le ministre de l'Agriculture, Julien Denormandie, le 3 septembre. Arnaud Montebourg et Valérie Pécresse, entre autres, sont passés par le stand saluer le président de l'UR, Alain Monpeurt.



BIENVENUE À CHÂLONS ET SON TERRITOIRE



CI-CONTRE : Énorme (765 exposants, 200 conférences), rurale (2^e rendez-vous agricole de France), technologique, institutionnelle, puissante, commerciale, festive et bon enfant à la fois : tels sont les apanages de la Foire de Châlons rassemblés dans cette ville située exactement entre Paris et Metz, au sud de Reims et au nord de Troyes. Pour sa 75^e édition, l'événement (annulé en 2020 pour cause de Covid) a accueilli près de 210 000 visiteurs. Un témoignage impressionnant de la vitalité du Grand-Est, bassin d'emplois de 17 millions d'habitants.



TEMPS DE TRAVAIL : TOUT SAVOIR SUR LE FORFAIT ANNUEL EN JOURS

DISPOSITIF DÉROGEANT À LA DURÉE LÉGALE DU TRAVAIL, LE FORFAIT-JOURS S'APPLIQUE AUJOURD'HUI À PLUS DE 40 % DES CADRES ET 5 % DES SALARIÉS NON-CADRES. DÉCRYPTAGE.



EN QUOI CONSISTE LE FORFAIT-JOURS ?

Créé par la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, le forfait-jours vise à rémunérer le salarié de façon forfaitaire en contrepartie d'un nombre de jours travaillés chaque année. Il s'agit d'un dispositif dérogeant à la durée légale du travail. En effet, la durée de travail du salarié concerné sera décomptée en nombre de jours travaillés sur l'année et non plus en nombre d'heures travaillées sur la semaine, le mois ou l'année.

Le salarié en forfait-jours n'est soumis ni aux règles relatives aux heures supplémentaires, ni aux durées maximales journalière et hebdomadaire de travail. Il bénéficie en revanche de repos obligatoires (11 heures consécutives quotidiennes et 35 heures consécutives hebdomadaires).

QUI EST CONCERNÉ ?

Initialement, le forfait-jours était réservé aux cadres disposant d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et non soumis à l'horaire collectif de leur service. Aujourd'hui, le dispositif peut également concerner tout salarié dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et/ou qui dispose d'une réelle autonomie dans l'organisation de son emploi du temps. Parmi ces deux grandes catégories, c'est l'accord collectif encadrant le dispositif qui précise les salariés susceptibles de se voir proposer une convention de forfait-jours.

COMMENT PASSER EN FORFAIT-JOURS ?

Pour être en forfait-jours, il faut l'accord du salarié et de l'employeur, formalisé par une convention individuelle de forfait qui indique au minimum le nombre de jours

travaillés chaque année, le salaire, et l'accord collectif sur la base duquel elle est conclue. En effet, il n'est pas possible de conclure de convention individuelle de forfait en jours s'il n'existe pas un accord collectif qui en détermine les conditions de mise en œuvre.

QUE DOIT PRÉVOIR L'ACCORD COLLECTIF ?

Depuis 2016, l'accord collectif instituant le forfait-jours, conclu au niveau de l'entreprise ou, à défaut, au niveau de la branche professionnelle, doit prévoir :

- les catégories de salariés concernés ;
- la période de référence du forfait, qui peut être l'année civile ou toute autre période de douze mois consécutifs ;
- le nombre de jours travaillés ;
- l'impact des absences ainsi que des

- arrivées et départs en cours de période sur la rémunération des salariés ;
- le contenu des conventions individuelles de forfait ;
 - les modalités selon lesquelles l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié ;
 - les modalités selon lesquelles l'employeur et le salarié communiquent sur sa charge de travail, sur l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sur sa rémunération ainsi que sur l'organisation du travail dans l'entreprise ;
 - les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion

COMBIEN DE JOURS TRAVAILLE-T-ON EN FORFAIT-JOURS ?

En principe, c'est l'accord collectif qui fixe le nombre de jours travaillés chaque année, sans jamais pouvoir dépasser 218 jours par an, journée de solidarité incluse. Le nombre de jours travaillés chaque année est fixe. C'est donc le nombre de jours de repos qui varie en fonction des jours fériés chômés dans l'année.

Toutefois, il est possible de dépasser exceptionnellement le forfait. Au cours d'une année, le salarié et l'employeur peuvent se mettre d'accord pour que le salarié renonce à des jours de repos, sans pouvoir dépasser en principe 235 jours travaillés dans l'année concernée. Les jours supplémentaires seront payés au salarié avec une majoration de salaire de 10 % minimum.

Enfin, il est possible de conclure un forfait-jours réduit. Ainsi, dans une entreprise où le forfait est fixé à 215 jours par an, les salariés souhaitant travailler à 80 % peuvent conclure une convention de forfait réduit prévoyant 172 jours travaillés par an. Pourtant, la loi française refuse de les considérer comme des salariés à temps partiel, les privant ainsi d'un certain nombre de droits. La CFE-CGC se bat d'ailleurs depuis plus de quinze ans à ce sujet, ayant déjà remporté plusieurs victoires (voir ci-contre) !

QUELLE RÉMUNÉRATION POUR LES SALARIÉS AU FORFAIT-JOURS ?

La loi ne prévoit pas de salaire minimum pour les salariés en forfait-jours, mais leur donne la possibilité de saisir le juge si leur rémunération est sans rapport avec les sujétions qui leur sont imposées.

Les accords collectifs, quant à eux, prévoient souvent des mesures propres aux salariés en forfait-jours : grille de salaire spécifique ou majoration appliquée à la grille applicable aux salariés soumis à un décompte horaire, augmentation minimale en cas de passage au forfait-jours pour un salarié qui était auparavant aux 35 heures, etc.

QUELLES OBLIGATIONS POUR L'EMPLOYEUR EN MATIÈRE DE SUIVI ?

L'employeur doit s'assurer régulièrement que la charge de travail du salarié est raisonnable et qu'elle permet une bonne répartition dans le temps de son travail. Les modalités d'évaluation et de suivi régulier de la charge de travail doivent être précisées dans l'accord collectif. Celui-ci peut par exemple prévoir un système auto-déclaratif, une badgeuse contrôlant l'amplitude des journées de travail, la fermeture des locaux de l'entreprise passée une certaine heure, etc.

Comme indiqué précédemment, l'accord collectif doit également prévoir l'organisation d'entretiens périodiques entre l'employeur et le salarié. Si la convention de forfait repose sur un accord collectif antérieur à 2016 et qui ne prévoit pas de suivi, l'employeur doit au minimum :

- établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées, qui peut être renseigné directement par le salarié ;
- s'assurer régulièrement que la charge de travail du salarié est compatible avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires ;
- organiser au moins une fois par an un entretien de suivi du forfait avec le salarié.

Si l'employeur ne respecte pas ses obligations en matière de suivi de la charge de travail, la convention individuelle de forfait peut être privée d'effet. Les juges considèrent dans ce cas que la convention de forfait a été suspendue et que le temps de travail pendant la période concernée est de nouveau décompté en heures. Cela signifie que les heures travaillées au-delà de 35 heures par semaine devront être payées au salarié comme des heures supplémentaires.

Bérangère Lacombe-Mattéoli

FORFAIT-JOURS : LA CFE-CGC SUR TOUS LES FRONTS !

Retour, en quelques dates clés, sur les combats menés par la CFE-CGC en faveur des droits des salariés au forfait-jours.

NOVEMBRE 2001

Le Comité européen des droits sociaux (CEDS) donne raison à la CFE-CGC : la loi française viole les droits des salariés à une durée raisonnable de travail et à une rémunération équitable. Cela conduit par la suite le juge français à durcir son contrôle et à annuler de nombreux accords collectifs ne garantissant pas les droits à la santé et au repos des salariés.

JUIN 2003

La CFE-CGC dénonce la non-assimilation du forfait-jours réduit à un temps partiel, qui prive les salariés de l'indemnisation d'un congé parental avec réduction d'activité, de la retraite progressive et de la proratisation des cotisations sociales. La CFE-CGC gagne une première bataille en obtenant que les cadres qui passent en forfait-jours réduit dans le cadre d'un congé parental soient indemnisés.

FÉVRIER 2021

Le Conseil constitutionnel donne raison à la CFE-CGC : les salariés en forfait-jours réduit, à qui le bénéfice de la retraite progressive est aujourd'hui refusé, sont victimes d'une inégalité de traitement contraire à la Constitution. Le législateur a désormais jusqu'au 1er janvier 2022 pour ouvrir aux salariés en forfait réduit le droit à la retraite progressive.

AUTOMNE 2021

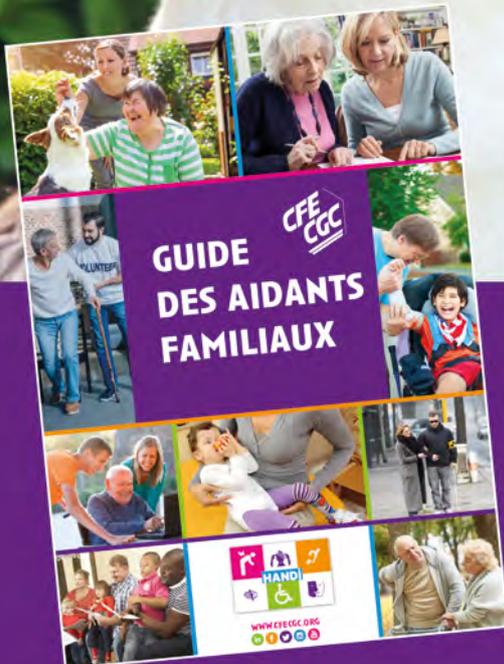
La CFE-CGC a fait valoir devant le juge français la non-conformité au droit européen de la loi française refusant d'assimiler les salariés en forfait réduit à des salariés à temps partiel. Verdict attendu fin septembre !

La CFE-CGC attend par ailleurs, d'ici mi-novembre, le résultat de son recours devant le CEDS pour faire reconnaître que la réforme intervenue en 2016 sur le forfait-jours ne permet toujours pas de garantir une durée raisonnable de travail et une rémunération équitable.

B.L-M



À LA CFE-CGC, NOUS AIDONS LES AIDANTS FAMILIAUX



Adhérent(e)s CFE-CGC,
retrouvez tous nos guides
sur l'intranet confédéral :
<http://intranet.cfecgc.org>

En France, plus de huit millions de personnes accompagnent un proche malade, handicapé ou dépendant. En moyenne, la moitié de ces personnes exerce, en parallèle, une activité professionnelle. Ces aidants familiaux et salariés ou agents de la fonction publique sont trop souvent confrontés à l'obligation dramatique de choisir entre leur position d'aidant et leur situation professionnelle. Avec tout ce que cela entraîne : absentéisme, perte de rémunération, hypothèque sur la future retraite...

Parce que les aidants familiaux sont devenus un enjeu sociétal majeur, la CFE-CGC vient d'éditer une nouvelle version de son guide dédié dans lequel vous trouverez toutes les informations utiles pour aider les aidants.

DOSSIER

POURQUOI ET COMMENT LA CFE-CGC GAGNE DU TERRAIN

EN PROGRESSION CONSTANTE CES DERNIÈRES ANNÉES, LA CFE-CGC IMPRIME SA MARQUE DANS LES ENTREPRISES. LE FRUIT D'UN TRAVAIL COLLECTIF ET D'UNE STRATÉGIE SYNDICALE EFFICACE, MÊME SI LES DÉFIS À RELEVER RESTENT NOMBREUX.

SOMMAIRE

- 28 Représentativité syndicale : vents porteurs pour la CFE-CGC
- 30 Gilles Lécuelle : « Sur le terrain, la CFE-CGC est de plus en plus écoutée »
- 32 Omars, le logiciel de développement qui rapporte des adhérents
- 33 Implantation syndicale : les développeurs territoriaux à la manœuvre
- 34 Le centre de formation syndicale : un apport de premier plan
- 35 Actions syndicales : paroles de militants !

Dossier réalisé par
MATHIEU BAHUET et **GILLES LOCKHART**

REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE: VENTS PORTEURS POUR LA CFE-CGC

LES DERNIERS RÉSULTATS DE LA MESURE D'AUDIENCE ONT CONFIRMÉ LA MONTÉE EN PUISSANCE DE LA CFE-CGC, L'ORGANISATION SYNDICALE REPRÉSENTATIVE QUI A LE PLUS PROGRESSÉ DEPUIS HUIT ANS. UNE PROGRESSION QUI NE DOIT RIEN AU HASARD.

Fortement attendus par les acteurs et les observateurs du fait social, les derniers résultats de la représentativité syndicale, calculée sur le cycle électoral 2017-2020 et dévoilés le 21 mai dernier par le ministère du Travail, ont acté une nouvelle progression pour la CFE-CGC. Avec 20,71 % des suffrages dans son champ statutaire de l'encadrement, la CFE-CGC, syndicat catégoriel, a en effet progressé de près de 1,5 point par rapport à 2017, où elle avait obtenu 19,39 %. Tous collèges confondus, la CFE-CGC a obtenu une audience de 11,92 %, en nette progression par rapport à 2017 (10,69 %).

« Dans un contexte de recul général de la participation, notre organisation est la seule des organisations syndicales représentatives à avoir augmenté son nombre de voix (+38 000), souligne François Hommeril, président confédéral. C'est un résultat remarquable que je veux dédier à nos militants, à

la qualité de leur travail et à leur investissement sans faille. Sans oublier l'ensemble de nos structures, nos élus ainsi que les salariés de la Confédération et des fédérations. »

Pour rappel, ces résultats sont issus des élections professionnelles dans les entreprises de plus de dix salariés, des élections aux chambres d'agriculture, proclamés en février 2019, et des élections dans les TPE, proclamés en avril 2021. Solidement ancrée à la quatrième place nationale, la CFE-CGC (11,92 %) creuse donc l'écart avec la CFTC (9,50 %) et se rapproche de FO (15,24 %). La dynamique est d'autant plus favorable qu'elle s'inscrit sur la durée, depuis la réforme de 2008 sur la représentativité syndicale. Lors des deux derniers cycles électoraux, c'est-à-dire depuis huit ans, la CFE-CGC est ainsi l'organisation syndicale représentative qui a le plus progressé, de manière significative (voir ci-contre).

Qualité des militants, offre syndicale et doctrine

Comment expliquer ces résultats favorables? « Il y a d'abord la qualité de nos militants, de mieux en mieux formés (lire p.34) par nos services face à des problématiques de plus en plus complexes en entreprise, indique François Hommeril. Cela leur permet d'être très impliqués auprès des salariés et de pouvoir négocier avec les directions. L'autre raison réside dans les valeurs, la doctrine et l'offre syndicale de la CFE-CGC, en phase avec les attentes des salariés. Nous défendons en permanence l'idée selon laquelle il n'y a pas de progrès collectif sans l'investissement individuel de chacun—dans ses études, sa carrière—pour progresser et prendre des responsabilités. C'est l'essence même de l'encadrement et des populations que nous représentons. »



De sa singularité – un syndicat catégoriel, le seul à défendre spécifiquement les salariés de l'encadrement (cadres, agents de maîtrise, techniciens, forces de vente) – la CFE-CGC a fait un atout, imprimant sa marque sur le terrain. «*La CFE-CGC parle vrai, fait face aux difficultés, s'attache à faire du syndicalisme, non de l'électoratisme, résume Gilles Lécuelle, secrétaire national en charge de la représentativité. Ce discours de vérité et ce pragmatisme, sans idéologie, trouvent un écho grandissant auprès de l'encadrement et de tous ceux qui sont bien placés pour comprendre la réalité d'une entreprise de l'intérieur.*»

Assurer, sur le long terme, la représentativité de l'organisation

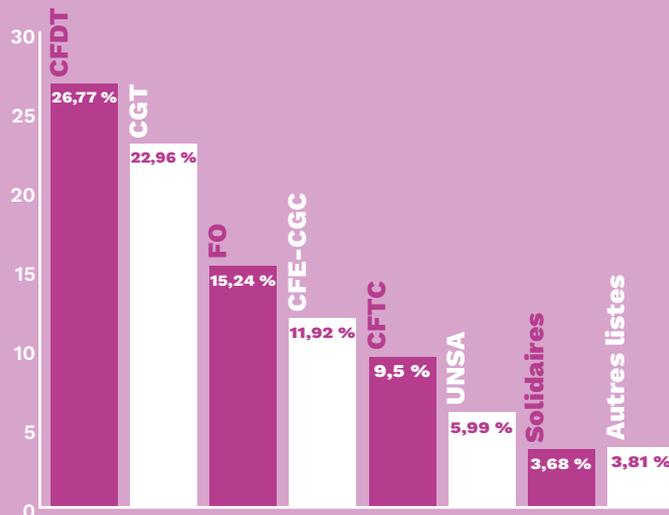
Au-delà de la «marque» CFE-CGC et du travail de terrain de ses militants et structures (lire les témoignages p.37), le développement et l'implantation syndicale ont été placés au cœur des priorités pour assurer, sur le long terme, la représentativité de l'organisation. En témoignent, ces dernières années, la mise en place, sous l'égide des équipes confédérales, du copil représentativité associant toutes les structures (fédérations et unions territoriales) et du puissant logiciel de développement baptisé Omars (lire p.32). Sans oublier la création des développeurs territoriaux (lire p.33), ces «VRP» dont la mission est d'implanter la CFE-CGC dans les entreprises où elle n'est pas encore présente.

Outre l'intensification de l'implantation syndicale, de nombreux défis attendent la CFE-CGC pour continuer sa progression. Les élections prévues en 2023 dans les entreprises pour renouveler les comités sociaux et économiques (CSE) se préparent dès à présent, dans un contexte de crise qui requiert plus que jamais un dialogue social de qualité. Autre échéance importante: les élections professionnelles dans les trois versants de la fonction publique (État, territorial et hospitalier), prévues fin 2022, pour lesquelles la CFE-CGC sera fortement mobilisée.

Mathieu Bahuët

REPÈRES

Représentativité syndicale sur le cycle électoral 2017-2020

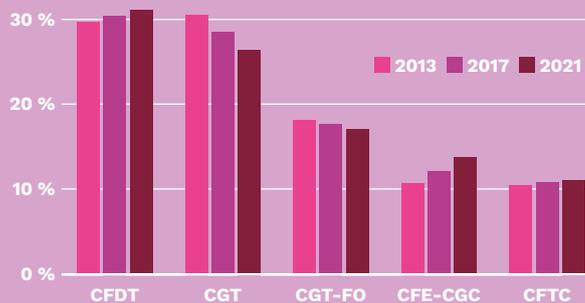


(source: ministère du Travail)

Audience CFE-CGC catégorielle



Représentativité syndicale interprofessionnelle



Évolution du nombre de voix lors des trois derniers cycles électoraux

Suffrages valablement exprimés	2013	2017	2021
CFDT	1 317 111	1 382 647	1 343 056
CGT	1 355 927	1 302 776	1 151 897
FO	807 434	817 570	764 330
CFE-CGC	477 459	559 305	597 778
CFTC	470 824	497 361	476 565

«SUR LE TERRAIN, LA CFE-CGC EST DE PLUS EN PLUS ÉCOUTÉE»

PAROLE D'EXPERT



«LA FORMATION EST LE PREMIER SUJET ABORDÉ PAR NOS MILITANTS QUAND ON VA À LEUR RENCONTRE»

SECRÉTAIRE NATIONAL EN CHARGE DU DIALOGUE SOCIAL ET DE LA REPRÉSENTATIVITÉ, GILLES LÉCUELLE ANALYSE LA PROGRESSION DE LA CFE-CGC ET DÉCRYPTE LA STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT SYNDICAL POUR RECRUTER ET FIDÉLISER DES ADHÉRENTS.

Comment avez-vous accueilli les résultats de la représentativité syndicale dévoilés en mai dernier ?

La nouvelle progression enregistrée par la CFE-CGC s'inscrit dans la continuité des derniers cycles électoraux. Avec 20,71 % des suffrages dans son champ statutaire de l'encadrement, elle progresse de près de 1,5 point par rapport à 2017. Tous collèges confondus, notre audience atteint 11,92 %, en nette hausse par rapport aux 10,69 % de 2017. Dans un contexte de recul de la participation des salariés, la CFE-CGC est la seule organisation représentative à augmenter son nombre de voix en valeur absolue (+38 000 en quatre ans) et ce dans nos deux collèges : encadrement et cadres. Clairement, nous sommes de plus en plus écoutés et entendus sur le terrain. Et ce n'est pas un hasard puisque nous sommes la seule organisation qui

défend spécifiquement les salariés de l'encadrement, sans négliger les autres catégories.

Comment s'explique cette bonne dynamique ?

Principalement par le travail remarquable de nos militants et de nos sections syndicales. Ils ont su réellement prendre en compte les enjeux de la représentativité en les partageant avec les salariés. Grâce à eux, sur le terrain, tous les jours, la CFE-CGC parle vrai, fait face aux difficultés, s'attache à faire du syndicalisme, non de l'électoratisme. Le meilleur exemple concret, ce sont les accords de compétitivité. Si l'effort demandé aux salariés est collectif et qu'il permet de sauver des emplois, nos équipes savent prendre leurs responsabilités et signer de tels accords, en considérant attentivement le facteur de retour à bonne fortune.

Ce discours de vérité et ce pragmatisme, sans idéologie, trouvent un écho grandissant auprès de l'encadrement et de tous ceux qui sont bien placés pour comprendre la réalité d'une entreprise de l'intérieur. Il se traduit ensuite sur le plan électoral dans la mesure où les salariés ont bien compris qu'au-delà des œuvres sociales ou des chèques-vacances, le premier intérêt d'aller voter est de donner du poids à l'organisation syndicale qui les défend et négocie de bons accords.

Faut-il s'inquiéter de la baisse (à 38,24 %) de la participation aux élections professionnelles ?

Ce recul est à nuancer. Les taux restent importants dans les grandes entreprises, très souvent au-delà de 70 %. Il est vrai qu'à l'autre extrême, la participation est très faible dans les PME et les TPE. Dans ces dernières, le dialogue social repose sur les branches professionnelles et les conventions collectives, et cinq millions de salariés ne bénéficient pas de représentants du personnel ni d'un comité social, économique (CSE). De mon point de vue, contrairement à ce que d'aucuns mettent en avant, c'est justement l'absence de syndicalisme qui explique cette faible mobilisation. Si vous avez des candidats qui ne maîtrisent pas ou peu les problématiques de l'entreprise—contrairement à nos militants qui sont formés—cela ne donne pas envie d'aller voter. Par ailleurs, de nombreux scrutins dans les entreprises ont été insuffisamment préparés à cause des contraintes de mise en place des CSE avant fin 2019, une instance qui était mal connue à l'époque et critiquée par l'ensemble des organisations syndicales.

Vous parlez de la formation des militants : quelle est votre politique en la matière ?

La formation est l'axe majeur de notre action syndicale pour faire monter en compétences l'ensemble de nos réseaux. C'est le premier sujet abordé par nos militants quand on va à leur rencontre. Ils sont en effet confrontés à des négociations de plus en plus complexes et à des enjeux humains de plus en plus prégnants. Or on ne peut être efficace que si l'on est bien formé et affûté. La Confédération et les fédérations proposent des cycles de formation en phase avec les dossiers complexes de l'actualité, comme par exemple celui des ordonnances Macron en 2017 ou, plus récemment, celui de la crise sanitaire. Avec l'équipe de Karsten Beyer au Centre de formation syndicale (CFS—lire page 34), nous adaptons sans cesse notre offre pour répondre aux exigences. Sans oublier le fait qu'au-delà de la partie purement technique, les sessions de formation représentent un formidable brassage de contacts humains et de bonnes pratiques syndicales.

« ÊTRE ENCORE PLUS OFFENSIFS, EN DÉCONNECTANT LES DÉMARCHES DE DÉVELOPPEMENT SYNDICAL DE LA PÉRIODE DES ÉLECTIONS »

Comment se pratique, au niveau confédéral, le développement syndical, autrement dit la conquête de nouveaux adhérents ?

Le développement syndical est le pendant de la représentativité. En lien avec les fédérations, il représente un travail de fond indispensable pour renforcer les équipes syndicales là où la CFE-CGC est présente et fixer des nouveaux objectifs de développement. Dans ce domaine, la Confédération et le secteur dont j'ai la charge jouent le rôle de catalyseur pour mettre tout le monde au même niveau de compétences et pour maintenir et améliorer nos positions.

Autre priorité : l'implantation syndicale dans les structures où nous ne sommes pas présents. Ce volet a pu souffrir de certains dysfonctionnements au niveau territorial. Nous passions parfois trop de temps à rédiger des protocoles d'accord préélectoraux (PAP) alors que la véritable priorité, c'est de créer des sections et des listes pour implanter la CFE-CGC. La Confédération a donc apporté un soutien aux fédérations car ce sont elles qui ciblent les entreprises où le développement est prioritaire. Nous avons mis en place des processus collaboratifs qui permettent de « désiloter » l'organisation entre les territoires et les fédérations. Et nous avons créé le logiciel Objectif Mars (lire page 32) qui est une véritable « boîte à outils » de développement syndical et de pilotage au service des militants.

À titre personnel, quelles sont vos missions et votre feuille de route ?

Les enjeux de représentativité et de développement, trop délaissés depuis la loi de 2008 sur la représentativité syndicale,

étaient au cœur du programme porté par François Hommeril lors du Congrès de 2016. D'où la création, au sein de la Confédération, d'un secteur dédié au dialogue social, à la représentativité et à la restructuration des branches. C'était une volonté politique, qui s'est ensuite déclinée de façon opérationnelle avec, en particulier, la mise en place du « Copil représentativité », une instance collaborative associant la Confédération, les fédérations et les unions territoriales, chargée d'identifier les actions prioritaires pour assurer, sur le long terme, la représentativité de la CFE-CGC. À l'image d'un graisseur arpentant les ateliers avec sa burette, mon rôle consiste à mettre de l'huile dans ces rouages, à surveiller les éventuels grincements et à partager les bonnes pratiques avec nos structures.

Quels sont les prochains enjeux de votre mission ?

Il s'agit d'être encore plus offensifs en déconnectant les démarches de développement syndical de la période des élections professionnelles. Dans le cadre de la récente réforme territoriale de la CFE-CGC, nous avons créé des postes de développeurs territoriaux (voir page 33) pour renforcer notre implantation syndicale. Ces développeurs sont chargés de contacter les entreprises ciblées, de convaincre leurs DRH, d'accéder à des fichiers de salariés—en veillant aux règles RGPD—puis de leur présenter la CFE-CGC. Il s'agit d'une démarche presque commerciale.

Certains soulignent que la représentativité patronale devrait être améliorée. Qu'en pensez-vous ?

Pour négocier, il faut être deux autour de la table. Il est donc important de se préoccuper de la représentativité des organisations d'employeurs, à tous les niveaux : entreprises, branches, national interprofessionnel. Dans certaines branches comme la plasturgie ou la construction, le fait d'avoir plusieurs organisations patronales qui ne s'entendent pas peut nuire au dialogue social et aux conventions collectives. De telles dissensions existent aussi parmi les organisations de salariés, mais elles n'ont pas la même portée. Par ailleurs, dans certains secteurs, les organisations patronales sont essentiellement gérées par les grandes entreprises. Il conviendrait de mieux prendre en considération les intérêts des plus petites structures.

Propos recueillis par
Mathieu Bahuet et Gilles Lockhart

OMARS, L'APPLI QUI RAPPORTE DES ADHÉRENTS

EN APPUI DU TRAVAIL DE TERRAIN DES MILITANTS, UN PETIT LOGICIEL DÉVELOPPÉ DANS L'EST DE LA FRANCE EST DEvenu L'OUTIL INCONTOURNABLE DE LA PROGRESSION DE LA CFE-CGC.



Yves Heidmann parle cinq langues. Espagnol ? Chinois ? ... Pas le sujet ! Il s'agit d'idiomes informatiques : Turbo-Pascal, Assembleur... L'homme est un inventeur-programmeur formé sur le tas, utilisateur d'un atelier de génie logiciel, militant CFE-CGC depuis l'âge de 25 ans, ex-président du syndicat Fibopa et ex-vice-président de la Fédération Enermine, aujourd'hui retraité. C'est à lui qu'on doit la conception du logiciel Omars qui équipe la CFE-CGC dans ses actions de développement syndical. Et qui lui donne un avantage considérable dans le ciblage des entreprises où elle veut s'implanter ou se renforcer. « Un outil qui fait envie », résume Éric Labouré, délégué national confédéral.

La genèse remonte à la fin du premier cycle électoral, en 2012, lorsque Jean-Marie Grivel, un militant de la métallurgie, confia à Yves Heidmann, alors secrétaire général de l'UR Alsace, cet indigeste brouet de plus de 600 000 lignes pour voir ce qu'il était possible d'en faire. De fil en aiguille, une première version, développée sous Windev, équipa l'UR Alsace, puis Fibopa, puis Enermine. Pour donner une idée de son efficacité, Fibopa, qui est un syndicat de 500 adhérents, a créé onze nouvelles sections syndicales en 2019. Et sur le territoire de l'UD 68, il ne reste quasiment plus d'entreprises de plus de 100 cadres où la CFE-CGC est absente.

LE COPIL REPRÉSENTATIVITÉ, LABORATOIRE POLITIQUE

Un lieu de partage et d'échanges sur les bonnes pratiques dans les fédérations en matière de développement syndical: tel est le rôle du Copil représentativité. Créée par le secrétaire national Gilles Lécuelle, cette assemblée se réunit au moins deux fois par an. Y participent les responsables du développement de chaque fédération CFE-CGC et des syndicats non fédérés, occasionnellement leurs présidents, ainsi que les vice-présidents-développement des Union régionales. C'est lors d'un Copil qu'Éric Labouré, représentant la Métallurgie, a découvert Omars, présenté par Yves Heidmann.

G.L.

À quoi sert Omars exactement ? Pour le comprendre, il faut disséquer son acronyme. MARS signifie Mesure de l'audience de la représentativité syndicale. On ajoute « O » devant, clin d'œil à « Objectif lune », le chef d'œuvre d'Hergé. Et va pour le décollage d'Objectif Mars, la fusée de notre représentativité ! Dans le secret de ses lignes de code, Omars permet d'analyser finement, via de multiples critères, les statistiques publiques sur les élections professionnelles. D'en tirer des indications, non seulement sur les entreprises où la CFE-CGC n'est pas ou peu présente, mais sur le potentiel d'adhésions qu'elles recèlent. Et par là, de cibler et gérer les actions militantes.

« Tous les quatre ans, à la fin de chaque cycle électoral, explique Yves Heidmann, la Direction générale du travail édite un document contenant l'ensemble des données : entreprises, scrutins, lieux, dates, organisations syndicales candidates, résultats dans chaque collège. Elle le donne aux organisations syndicales sous forme d'un fichier informatique Excel, c'est-à-dire une succession de lignes. Je l'ai transformé en architecture relationnelle permettant de l'exploiter. »

Le logiciel passe sur orbite supérieure en 2019, quand la Confédération, avec l'assentiment d'Yves Heidmann, prend en main le développement d'une V2 compatible web. « Omars 1 était un outil d'une grande richesse qui avait connu de nombreuses évolutions et que nous avons simplifié pour le mettre en cohérence avec les outils confédéraux, détaille Éric Labouré. Aujourd'hui, Omars 2 est une application internet conforme à notre stratégie de développement. Il donne aux territoires et aux fédérations les moyens de cette volonté. En tant que militants, cet outil nous en fait gagner énormément. »

Gilles Lockhart

**« DONNER AUX
TERRITOIRES ET
AUX FÉDÉRATIONS
LES MOYENS DE
NOS AMBITIONS DE
DÉVELOPPEMENT »**

IMPLANTATION SYNDICALE: LES DÉVELOPPEURS TERRITORIAUX À LA MANŒUVRE

MIS EN PLACE DANS LE CADRE DE LA RÉFORME TERRITORIALE DE LA CFE-CGC, CES VRP DU DÉVELOPPEMENT SONT CHARGÉS DE **CRÉER DES SECTIONS AUX QUATRE COINS DU PAYS.**

Pourquoi des développeurs territoriaux ?

Si elle progresse sur tous les terrains ces dernières années, la CFE-CGC a encore beaucoup de travail pour exister partout et permettre aux salariés, en entreprise, de pouvoir compter sur une section au service de l'encadrement. «*L'implantation syndicale est déterminante*, résume Gilles Lécuelle, secrétaire national confédéral à la représentativité. *La priorité, c'est de créer des sections et des listes pour implanter la CFE-CGC.*»

C'est pourquoi la Confédération, dans le cadre de la réforme territoriale adoptée fin 2020 visant à redéfinir les missions et le fonctionnement des unions régionales pour dynamiser le développement syndical, a notamment créé des postes de développeurs territoriaux. Leur mission ? «*Implanter la CFE-CGC en prenant contact avec les entreprises et les salariés grâce au maillage local et aux réseaux CFE-CGC, en leur présentant notre organisation*

puis en accompagnant la section une fois créée avec, en toile de fond, les prochaines élections professionnelles», explique Éric Labouré, délégué national.

Une démarche quasi commerciale donc, qui s'inscrit dans un travail collectif associant le copil représentativité, le logiciel Omars 2 (voir p.32) et les fédérations CFE-CGC, chargées de cibler préalablement les entreprises à conquérir. «*À date, plus de 250 développeurs territoriaux et fédéraux ont été formés aux quatre coins du pays. Ils sont en ordre de marche pour commencer, début 2022, le travail d'implantation syndicale sachant que la plupart des élections seront concentrées fin 2023*», détaille Éric Labouré.

Le témoignage de Christian Haverlant, coordinateur CFE-CGC des développeurs territoriaux dans les Hauts-de-France

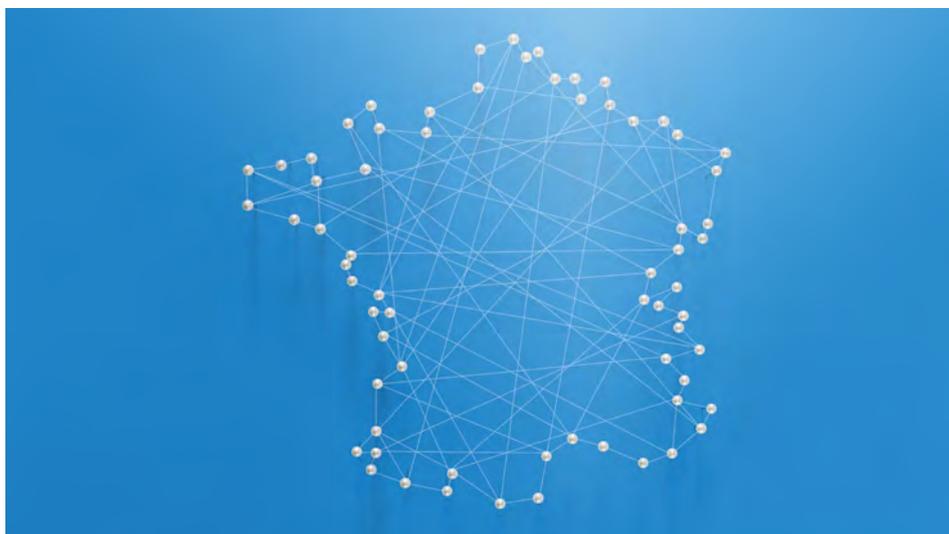
«Ancien cadre chez Renault, je m'occupe depuis 2013 du développement syndical pour l'union régionale Hauts-de-France.

Je suis aujourd'hui coordinateur des 40 développeurs territoriaux—anciennement dénommés «protocoleurs» —répartis dans les cinq départements: Aisne, Nord, Oise, Pas-de-Calais et Somme. Jusqu'en 2017, les protocoleurs étaient chargés, avec les unions locales, de désigner un contact CFE-CGC chaque fois qu'il y avait un protocole d'accord électoral dans une entreprise. Nous travaillions alors dans l'urgence, pour une mission à très court terme, avec un volume important à traiter et peu de PAP réellement signés à l'arrivée, et donc un faible nombre de sections créées.

Sous l'impulsion de la Confédération et après un tour de France des régions en 2017 et 2018 pour dresser un état des lieux des pratiques, la réforme territoriale s'est progressivement mise en place, en associant étroitement les fédérations au développement syndical. Si la crise sanitaire, avec les confinements successifs, a gelé les actions, nous avons profité de la période pour former nos développeurs territoriaux à aller toquer à la porte des entreprises—ce n'est pas toujours facile! —et à établir les contacts pour recruter des premiers adhérents et ouvrir une section, puis en les impliquant dans la vie de la CFE-CGC avec toutes nos structures (points de rencontre, accompagnement, ressources...).

Grâce au travail de ciblage des fédérations, nous avons aujourd'hui une centaine de dossiers d'entreprises de plus de 50 salariés à traiter pour y implanter la CFE-CGC. C'est un travail de longue haleine sachant qu'il y a encore plus de 5 000 entreprises où notre syndicat n'est pas présent dans les Hauts-de-France. Le challenge est passionnant et les équipes motivées!»

Mathieu Bahuet



LE CFS: UN APPORT DE PREMIER PLAN

LE CENTRE DE FORMATION SYNDICALE (CFS) DE LA CONFÉDÉRATION EST LA MATRICE DE COMPÉTENCE DES MILITANTS, L'ÉPICENTRE DE LEUR MONTÉE EN RÉGIME. PRÉSENTATION ET INTERVIEW DE SON RESPONSABLE, KARSTEN BEYER.

Former les militants, encore et toujours. Telle est la raison d'être du Centre de formation syndicale basé rue du Rocher à Paris, plus connu dans la galaxie CFE-CGC sous le sigle CFS. Un service confédéral d'une dizaine de salariés (assistantes et juristes formateurs-trices) qui fonctionne également avec des prestataires extérieurs.

Le CFS reçoit un agrément par décret chaque année qui l'autorise à faire de la formation syndicale, à mettre en œuvre les dispositifs du Congé de formation économique, sociale et syndicale (CFESS) prévu dans le Code du travail. Congé qui, rappelons-le, donne droit à douze jours d'absence par an à tout salarié, sans condition d'ancienneté et avec maintien de sa rémunération, pour se former à l'exercice de fonctions syndicales.

Le CFS accueille les stagiaires à Paris pour toute une panoplie de formations qui peuvent aussi être décentralisées en région. Son catalogue balaye des thématiques aussi larges que la connaissance de ses mandats, le développement de sa section, le management d'équipe syndicale, l'épargne salariale, les instances de représentation transnationales... Les sessions sont conçues pour que l'interactivité règne afin que chacun s'imprègne de la culture et du vécu des autres participants. «*Les stagiaires repartent de la formation ressourcés et confortés dans leur militantisme*», constate Karsten Beyer. Précision: l'offre du CFS est réservée aux adhérents CFE-CGC, ce qui représente un volant de 7 000 participants chaque année répartis dans près de 700 stages.



Y a-t-il un avant et un après-Covid pour le CFS ?

Depuis le début de la crise sanitaire, nous avons été amenés à planifier nos formations d'un trimestre sur l'autre, à mettre en place des cursus en visioconférence, à créer de nouveaux modules avec des systèmes d'équivalence, comme pour le stage «*Ouverture au syndicalisme*» que 800 personnes ont pu valider durant la crise, ce qui équivaut à 40 sessions en présentiel. Mais notre activité du second semestre est redevenue similaire à celle pré-Covid.

Quel est votre rôle dans la préparation des élections professionnelles ?

Il faut distinguer deux choses. Les formations proposées au catalogue sont des outils pour permettre d'être à l'aise et compétent dans son mandat, ce qui en soi est un facteur de succès électoral. Les cursus juridiques, par exemple, peuvent porter sur des sujets très précis comme le mécanisme des élections professionnelles. Idem pour les formations relatives au développement des compétences personnelles (expression orale, techniques de négociation, lecture et analyse financière, etc.). Elles contribuent à

TROIS QUESTIONS À



KARSTEN BEYER,
responsable du CFS

faire de nos militants des leaders. En complément de cette offre institutionnelle, nous avons des stages portant précisément sur la représentativité et le développement qui, eux, ne figurent pas au catalogue. Si des

militants souhaitent les suivre, ils peuvent contacter le CFS pour se renseigner et être formés ensuite via leur Fédération ou en interprofessionnel dans le cadre de leur union locale par exemple.

Quelles sont les nouvelles demandes qui vous sont soumises ?

Les ordonnances Macron ont provoqué un branle-bas de combat devenu cyclique et qui crée un rush tous les trois ans dans les entreprises. On sait qu'en 2022-2023, on va de nouveau avoir ce pic de demandes sur le fonctionnement des nouvelles instances, entre autres. Nous pouvons aussi nous adapter à des demandes très spécifiques, dans certaines limites: si un cadre de l'industrie souhaite un cursus sur la sécurité industrielle des produits chimiques, cela n'est pas notre rayon. La demande de stages est extrêmement soutenue en ce moment. Cela montre que nos militants sont très concernés et qu'ils savent que leur compétence est un facteur-clé de succès. Ils sont demandeurs et exigeants, ce qui nous pousse à répondre vite et à faire mieux.

Propos recueillis par Gilles Lockhart

ACTIONS SYNDICALES: PAROLES DE MILITANTS!

OFFRE SYNDICALE, FORMATION DES ÉLUS, VALEURS DÉFENDUES AUPRÈS DES SALARIÉS... SI LA CFE-CGC BRILLE EN ENTREPRISE, ELLE LE DOIT À SES SECTIONS ET À SES FÉDÉRATIONS.

Témoignages recueillis par
Mathieu Bahuet et Gilles Lockhart

AFPA : LA CFE-CGC DE RETOUR AU PREMIER PLAN

LES FAITS

La CFE-CGC, qui avait perdu sa représentativité en 2009, l'a retrouvée en 2019 lors des dernières élections professionnelles en devenant, avec 29,57 % des voix, la première organisation syndicale de l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (Afpa), le premier organisme de formation professionnelle qualifiante des actifs.

L'ANALYSE D'ANDRÉ THOMAS, délégué national confédéral et président de la CFE- CGC Afpa

« Ces résultats sont le fruit d'un syndicalisme évolutionnaire: pas de révolution mais de l'évolution humaine, un concept apprécié par les salariés (4 800 salariés en CDI et environ 1 200 équivalents temps plein en CDD). Sans que cela ne m'empêche d'être ferme en négociation. Par ailleurs, on ne s'appuie que sur la marque nationale: la CFE-CGC. On n'emploie plus le nom de notre syndicat SNPEA. C'est très important pour nos adhérents en termes de fierté et de sentiment d'appartenance. Ces dernières années, nous sommes passés de quelques dizaines d'adhérents en 2015 à plusieurs centaines aujourd'hui.

Cette dynamique syndicale se traduit au niveau du dialogue social, au service des salariés: sous l'impulsion de la CFE-CGC, il n'y a jamais eu autant de négociations que depuis 2019 et d'accords déjà signés (NAO, intéressement, égalité professionnelle, télé-travail, partage de la valeur, QVT, droit à la déconnexion, lutte contre les discriminations...). Les résultats sont là: première organisation syndicale certes, mais aussi première prime obtenue pour l'ensemble des salariés après dix ans de néant salarial, et ceci après un an de représentativité. Les salariés de l'UES Afpa connaissent des situations difficiles mais nous sommes là pour faire le travail et donner espoir. »



MÉTALLURGIE : LA FORMATION AU DIAPASON DU DÉVELOPPEMENT SYNDICAL

LES FAITS

Troisième organisation syndicale représentative (OSR) dans la métallurgie (la première branche professionnelle française avec environ 43 000 entreprises et 1,4 million de salariés), la CFE-CGC est la seule à avoir significativement progressé lors du dernier cycle électoral, passant de 22 % en 2017 à 24,4 % en 2021, et gagnant 5 900 voix (+4,2 %) quand la CFDT et la CGT affichent un recul respectif de 5,8 % et 14,2 % en nombre de voix. La dynamique est très favorable: en huit ans, la CFE-CGC a gagné plus de sept points de représentativité.

L'ANALYSE DE JEAN-MARIE BERTHO, secrétaire national à l'action syndicale au sein de la Fédération CFE-CGC Métallurgie

« Notre compétence s'étend sur 78 conventions collectives ainsi que sur sept autres conventions de branches associées. Nous étions déjà la première OSR sur la convention collective nationale des ingénieurs et cadres avec 54 % des voix. Lors du dernier cycle électoral, nous avons conquis cette première place dans plusieurs conventions collectives départementales (Hautes-Pyrénées, Bouches-du-Rhône, Alpes de Haute-Provence...).

Outre le développement syndical, la formation de nos militants est une priorité constante. Nous prenons une part active dans la négociation en cours sur la refonte des conventions et accords collectifs de la branche, qui aura un impact important sur de nombreux aspects du contrat de travail des salariés. Sur ce sujet, nous voulons transmettre à chaque militant des compétences au moins égales à celles des représentants des employeurs. À cet effet, nous avons engagé un plan massif de formation car le haut niveau de compétences est la marque de fabrique de nos sections syndicales. »

AU CRÉDIT AGRICOLE, UNE ORGANISATION MILLIMÉTRÉE

LES FAITS

Historique! Lors du dernier cycle électoral, le syndicat national de l'encadrement du Crédit agricole (SNECA CFE-CGC) est devenu, fin 2019, le premier syndicat dans la branche du Crédit Agricole (65 000 salariés). Avec 31,26 % des voix tous collèges confondus, le SNECA a progressé de près de cinq points, doublant la CFDT (29,03 %). Un résultat d'autant plus remarquable qu'environ 8 000 salariés ne sont pas dans le périmètre du SNECA, catégoriel.

L'ANALYSE DE PHILIPPE LAISNE, président du SNECA (9 350 adhérents)

«Ce succès est le fruit d'un long travail conduit avec beaucoup d'humilité. Nous le devons à l'investissement de nos militants et à l'organisation mise en place leur permettant de connaître les problématiques spécifiques du terrain dans chacune des 42 entités de notre périmètre. Chaque délégué syndical programme des journées dans les agences et sites, au service et à l'écoute des équipes. Cela nous donne une crédibilité pour négocier avec la direction. Nous sommes reconnus pour notre maîtrise des dossiers.

L'autonomie, décisionnelle et financière, est laissée aux sections qui s'appuient sur notre centre de ressources parisien pour aider les négociateurs avec des produits clé en main: accords de branches



et d'entreprises, tracts, profession de foi... Notre comité directeur (douze membres issus de tous les territoires) est en capacité de réunir des task force pour répondre à tel ou tel besoin. Cette organisation, au niveau des régions, est notre spécificité qu'on ne retrouve pas parmi les autres syndicats représentatifs (CFDT, SUD et FO), qui s'appuient davantage sur un permanent national.

Notre ADN est tourné vers le développement syndical, avec une approche quasi commerciale en termes d'adhésions qui crée une saine émulation. Autre clé de la réussite: au-delà des enjeux collectifs, nos équipes traitent comme il se doit les problématiques individuelles des salariés (retour de congé maternité, mobilités, etc.). C'est capital et bénéfique, par les recommandations qui s'en suivent entre collègues.»

CHIMIE : CARTON DANS LES DEUX BRANCHES PRINCIPALES

LES FAITS

Avec +4,1 % sur le dernier cycle électoral, la CFE-CGC est l'organisation syndicale qui progresse le plus dans la chimie. Un résultat en grande partie lié aux deux plus grosses branches de la Fédération entre 2013 et 2021: industries chimiques (25,5 % de



poids d'engagement (1), + 3,4 points), industrie pharmaceutique (21,9 % de poids d'engagement, + 4,8 points). D'autres branches affichent une progression spectaculaire, comme l'industrie du caoutchouc (24 % de représentativité relative, +9,8 points).

L'ANALYSE DE MALIK GUEYE, président de la Fédération Chimie CFE-CGC

«Nous avons la chance d'avoir des militants exceptionnels qui font le job. Pour autant, il ne faut pas minorer le rôle des structures. Si les militants sont aussi bons, c'est parce qu'ils sont compétents, chose que l'on doit à la politique de formation de la Confédération.

Au niveau fédéral, nous avons fourni du matériel de campagne et sommes toujours là en soutien. Durant toute la période du passage des trois instances classiques (CE, DP, CHSCT) à une seule (le CSE), nos équipes se sont préparées au combat. Elles ont appréhendé ce qui les attendait avec une prise de conscience de l'enjeu des élections professionnelles. Résultat: tout le monde a travaillé en même temps sur les mêmes sujets et la mobilisation a été forte.

Cela dit, force est de reconnaître que la parité nous a posé problème et qu'il n'a pas toujours été facile de trouver des militantes pour les listes. Ce qui rejoint la nécessité globale de rajeunissement des militants. Retenir aussi que nous peinons à améliorer notre score dans certaines branches: dans six d'entre elles, le poids de la CFE-CGC dans les négociations collectives inter-catégorielles de branche est inférieur à 10 %, reflet d'une marge de progression.»

(1) Poids de signature dans la négociation collective.

FIECI : LE TRAVAIL EN AMONT A PAYÉ

LES FAITS

Présidée par Michel de Laforce, la FIECI est constituée de cinq syndicats relevant, pour leur majorité, de la convention collective des bureaux d'études couramment appelée SYNTEC. Via ses trois syndicats dédiés à cette CCN (SNEPSSI, SNEPEC et SNEPI), elle a creusé l'écart lors des dernières élections: +4 points en généraliste et en catégoriel et une représentativité syndicale de plus de 25 % dans cette branche d'un million de salariés. Au niveau de la convention collective des organismes de formation, formation et développement (F&D CFE-CGC), la progression de 2,5 points a permis de passer de la cinquième à la troisième place. Enfin, le tout récent syndicat Partage CFE-CGC dédié aux salariés en partage salarial obtient la majorité absolue avec 52 % des suffrages!

L'ANALYSE DE VINCENT HARMEL, délégué fédéral à l'action syndicale

« Nous avons effectué un gros travail en amont de détection des cibles, de formation de négociateurs de protocoles, de dispatching de ces militants avec pour consignes d'entrer en contact avec les salariés et de lancer des appels à candidature, avec notamment

un gros investissement sur les réseaux sociaux. Nous sommes sur des périmètres où les salariés sont souvent des consultants, des ingénieurs ou des formateurs qui travaillent chez les clients, ce qui oblige à trouver d'autres moyens de les contacter que de tracter à l'entrée de leur entreprise. Si l'on se contente des moyens traditionnels de la « vieille économie », on n'aboutit à rien. Nous avons aussi préparé de nombreux supports: professions de foi facilement adaptables, appels à candidatures, affiches... Nous avons beaucoup communiqué via ces supports. Cela a créé un buzz qui s'est révélé très incitatif pour les salariés. »



AGRO-ALIMENTAIRE : DES GAINS SPECTACULAIRES

LES FAITS

Grâce au travail de ses syndicats nationaux, la Fédération Agro-alimentaire a carburé dans ses quatre pôles principaux: Production (exploitations agricoles...), Transformation (coopératives agricoles, Bigard, Danone...), Distribution (grandes enseignes...), Services (Groupama, Safer...). Dans la Transformation, la branche « Industrie de la volaille » a triplé ses scores, passant de 5,80 % à plus de 17,23 % en catégoriel. Dans les Services, la branche Safer (Société d'aménagement foncier des établissements ruraux) les a quadruplés, à 21,66 % contre 5,74 % en 2017, toujours en catégoriel (données provisoires en attente de la publication du décret).

L'ANALYSE DE MICHEL POUTRAIN, secrétaire fédéral en charge des branches

« Nous expliquons ces progressions par l'exposition médiatique accrue du président confédéral, François Hommeril, et de notre président fédéral depuis novembre 2019, Thierry Faraut. Mais aussi par la refonte du site fédéral, la création d'une application mobile (iPhone et Android), des campagnes d'e-mailing et un gros investissement sur les réseaux sociaux les plus porteurs.

Pour le prochain cycle électoral, ajoute Stéphane Bigeu, secrétaire fédéral en charge du Développement, nous devons rester vigilants sur certaines branches où nous pourrions perdre notre représentativité, comme celle de la boulangerie artisanale. Notre présence dans les entreprises de la boucherie, de la charcuterie, de la pâtisserie sont à développer pour obtenir la représentativité. Les secteurs du cuirs et peaux, de la cordonnerie et les centres agréés de gestion sont aussi à améliorer. L'enjeu majeur reste les élections aux chambres d'agriculture en 2025, pour laquelle nous élaborons déjà la stratégie avec les syndicats de notre pôle agricole. »



ASSURANCE : RECRUTEMENT, FORMATION ET MOTIVATION

LES FAITS

Dans son périmètre de la Fédération française des assurances (FFA), c'est-à-dire les sociétés d'assurance classiques (hors mutuelles) qui représentent 148 000 salariés, la CFE-CGC Assurance a progressé de +4,63 points. Dans le courtage (42 000 salariés), elle augmente ses scores de +5,86 en généraliste et +7,49 en catégoriel. Chez les 22 100 salariés d'agences d'assurance, elle pèse près de 30 % en catégoriel (+4,5). Enfin, dans l'assistance (8 800 salariés), la progression est de +2,20 et +4,7 sur les deux indicateurs.

L'ANALYSE DE JOËL MOTTIER, président de la Fédération CFE-CGC Assurance

« Nous avons déployé une énergie considérable en misant avant tout sur les sections d'entreprises et le recrutement de militants visibles et bien dans leur travail. Nous les formons avec l'aide de la Confédération, de Secafi et d'autres acteurs tels que Mutaction, sans oublier des séminaires d'animation d'équipe, de motivation, de prise de confiance en soi. Le développement syndical repose sur l'état d'esprit et la volonté. Motiver les personnes, leur faire porter l'étendard, les décomplexer par rapport à l'activité syndicale est primordial. Les équipes sont fières de décrocher des adhésions. Elles s'imprègnent de l'esprit de la gagne et cela est contagieux!

Je souligne aussi l'importance qu'ont revêtu nos congrès: celui d'un de nos syndicats nationaux, le SNIA, à Juan-les-Pins il y a trois ans, ou celui de la Fédération, à Saint-Malo. C'est un apport considérable en termes d'image vis-à-vis de l'extérieur, tout en boostant les militants, qui sont souvent les cadres et encadrants qui portent les réformes dans leurs entreprises. Enfin, j'ai créé à Axa (mon entreprise d'origine) un réseau de bénévoles, les correspondants de proximité, des adhérents désireux de nous aider mais pas forcément d'être militants et encore moins élus. Ce sont des relais montants et descendants du terrain. Ils se déploient dans d'autres entreprises (Allianz, Swiss Life...) et je suis convaincu qu'ils représenteront un gros atout lors des prochaines échéances. »

1964

Naissance à Paris

1982

Bac C à Romilly-sur-Seine (Aube)

1990

Entre chez Rorer après une licence d'anglais et un BTS Comptabilité. Éluée CFE-CGC au comité d'entreprise

1995

Mutée chez Rhône Poulenc Rorer à Vitry-sur-Seine (94), met entre parenthèses le syndicalisme.

2002

Master en audit et contrôle de gestion. Passe cadre chez Rhodia

2018

Éluée au CSE Ile-de-France de Solvay. Membre de la coordination centrale Solvay, représentante CFE-CGC dans la commission égalité professionnelle.

2021

Membre du bureau fédéral de la CFE-CGC Chimie, suppléante au Haut Conseil à l'égalité entre les hommes et les femmes

EN PRISE AVEC SON ÉPOQUE

RESPONSABLE FÉDÉRALE CFE-CGC CHIMIE ET CADRE DE HAUT NIVEAU CHEZ SOLVAY, MARIELLE MARTINY BRASSE PLUSIEURS MODERNITÉS À LA FOIS. CELLE D'UN MILITANTISME ENGAGÉ MAIS PAS ÉTROIT, CELLE DE LA DIGITALISATION DES ENTREPRISES, CELLE DU COMBAT POUR L'ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES.

Par **Gilles Lockhart** – Photo : **Valérie Jacob**

C'est un parcours qui comporte une bonne dose de mobilités : géographique, professionnelle, militante. Dans sa carrière, Marielle Martiny a alterné des responsabilités dans plusieurs domaines. Elle est aujourd'hui Design Studio Coordinatrice au sein de l'informatique de Solvay, encadrant une équipe de jeunes experts en agilité et expérience utilisateur dont la mission, « *au-delà de l'amélioration de l'ergonomie d'applications ou du site web, expliquer, est d'aider à définir le périmètre et la valeur de projets, à développer des outils ou des processus en impliquant systématiquement les clients et les utilisateurs* ». Sur le plan géographique, elle a

travaillé dans différentes régions, de La Rochelle à Troyes, où elle réside aujourd'hui, en passant par la région parisienne ou lyonnaise. Quant à son cursus de militante, il apparaît aussi comme non linéaire. À l'image, finalement, de la complexité de la vie d'une personne.

Les à-coups commencent un mois et demi après sa naissance quand ses parents déménagent et quittent Paris, faisant au passage un détour de deux ans à La Réunion. Elle effectue le début de sa scolarité dans l'Aube, scolarité elle-même à géométrie variable puisqu'on y trouve un bac scientifique, des lettres (hypokhâgne), de l'anglais, de la comptabilité et même de la finance de haut-de-bilan.

« Marquée », de son propre aveu, par ses études littéraires, elle en garde un goût prononcé pour les lectures, la musique, les sorties culturelles, les visites de musées. « *Quand j'étais à La Rochelle, j'allais systématiquement aux Francfolies; à Lyon, aux Nuits de Fourvière.* » Aujourd'hui, ce sont les Nuits de Champagne qui la voient passer en spectatrice, quand ce n'est pas le concert d'un philharmonique à Paris.

Un parcours professionnel et syndical à rebondissements

Tout cela tramé par un mariage, deux enfants, de nombreux voyages, une pratique raisonnable des sports - « *natation, vélo, balades le long du canal du Midi* » - et quelques mutations professionnelles à 90 degrés : dix-sept ans dans la finance, douze ans à la direction commerciale et, depuis deux ans et demi, dans l'informatique. « *J'ai vécu plusieurs vies dans le groupe Solvay* », résume Marielle Martiny. Solvay qui a racheté Rhodia, lequel avait repris Rhône-Poulenc, lequel avait avalé en 1991 le laboratoire pharmaceutique américain Rorer où elle a débuté sa carrière. « *Les Américains cherchaient un comptable bilingue. J'avais un BTS de compta et une licence d'anglais. J'ai commencé comme cela, à 26 ans, avec le statut d'agent de maîtrise.* »

Elle débute son parcours syndical chez Rorer en tant qu'élue au comité d'entreprise de la CFE-CGC locale, mais tout en restant focus sur sa carrière. Quelques années plus tard, elle reprend des études et décroche un master de contrôle de gestion qui lui donne le niveau bac+5 et lui permet d'être « *cadrée* ». « *J'ai occupé des postes divers, indique-t-elle : contrôleuse de gestion monde sur une activité incluant des usines aux États-Unis, en Europe et en Asie. Puis directrice financière par intérim d'une équipe internationale de quatre personnes.* »

Après toutes ces années dans les chiffres, elle rejoint Paris où on lui propose un poste à la direction commerciale de Rhodia - premier gros virage de carrière. « *J'ai hésité pendant quelques jours, je me demandais si j'aurais les compétences, puis finalement j'y suis allée.* »

Elle y restera une douzaine d'années, travaillant à l'amélioration des techniques de vente, accompagnant et outillant les vendeurs, phosphorant des schémas de pricing et étant chargée en outre de la gestion commerciale des bureaux d'Europe de l'Est (Moscou, Istanbul, Prague...). Les deux dernières années, elle planche sur la stratégie digitale, les sites de e-commerce et autres Product catalogue, ce qui lui vaut d'être chassée par la direction informatique, désireuse d'une orientation client-utilisateurs dans ses projets, et lui confère son poste actuel. Une vraie mission dont elle est peu détachée pour ses mandats : « *Sur le papier à 30 %, dans la pratique pas tellement.* »

Côté syndical, que de chemin parcouru entre son premier engagement chez Rorer et sa présence actuelle au bureau de la fédération Chimie! Sachant qu'entre les deux, il y aura eu une rupture d'engagement de plusieurs années, en raison de ses charges de travail et familiales : « *Happée par tout cela, je ne voyais pas comment trouver encore de la place...* » Il y eut aussi l'épisode douloureux de sa candidature en 2007 comme représentante des actionnaires salariés au conseil d'administration de Rhodia. Bien que démocratiquement élue, elle est retoquée par le Board qui lui préfère le militant d'une autre organisation.

Engagement protéiforme

Il y a quatre ans, sous l'impulsion de Laurent Daoud, délégué syndical central chez Solvay, Marielle Martiny reprend sa carte de la CFE-CGC et retrouve ses manches syndicales. « *Nous formons un tandem chez Solvay sur plusieurs thèmes : la communication, le digital, les réseaux sociaux, toutes choses que je connais et aime bien, lâche-t-elle. Et je me retrouve dans le type d'engagements de la CFE-CGC qui est de travailler sérieusement les sujets, de préparer les négociations, de se battre tout en étant dans le dialogue, et de signer des accords à la fin pour le bénéfice des salariés.* »

Quant à son engagement au sein d'EquationS, le réseau en faveur de l'égalité professionnelle hommes-femmes créé en janvier 2021 par Mireille Dispot, secrétaire nationale de la CFE-CGC, il est en phase avec la réalité qu'elle observe : « *En entreprise, les femmes sont encore discriminées. Elles sont moins payées, et surtout il y a un énorme plafond de verre. Cela ne s'explique pas par des limitations intellectuelles donc je travaille pour "casser" tout ça.* »

SOLVAY, UN LEADER DE L'INDUSTRIE CHIMIQUE

- Groupe belge, Solvay est un leader de l'industrie chimique qui emploie 23 000 collaborateurs dans 64 pays (3 700 et 10 sites en France) pour un chiffre d'affaires de 8,9 milliards d'euros en 2020.
- L'entreprise compte vingt grands centres de recherche & innovation, dont ceux de Lyon et Paris-Aubervilliers en France, et 1 950 chercheurs dans le monde. Son chiffre d'affaires du deuxième trimestre 2021 a progressé de +20 % organiquement sur un an, avec une demande particulièrement forte dans l'automobile, l'électronique et le bâtiment.

NOMADISME SYNDICAL

DÉLÉGUÉ SYNDICAL NATIONAL CHEZ LCL ET MEMBRE DU COMITÉ DIRECTEUR NATIONAL DU SNB/CFE-CGC, **XAVIER PRÉVOST, ADEPTE DU TERRAIN**, S'EST BÂTI UN REMARQUABLE PARCOURS PROFESSIONNEL ET SYNDICAL MARQUÉ PAR UNE FORTE MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE ET FONCTIONNELLE.

Par **Mathieu Bahuet** – Photo : **Valérie Jacob**

Le terrain, encore le terrain et toujours le terrain. Xavier Prévost a fait sien ce qui s'apparente à une bonne maxime de l'action syndicale. Professionnel aguerri et militant assidu, cela fait trente ans que le placide quinquagénaire arpente sans relâche les territoires de la moitié ouest de l'Hexagone pour ses fonctions au sein de la banque LCL puis fort de ses mandats d'élu CFE-CGC dans le giron du Syndicat national de la Banque et du crédit (SNB). «*Durant toutes ces années, cette mobilité fonctionnelle et géographique m'a permis de bien connaître l'entreprise et de tisser un réseau relationnel étendu*», résume ce nomade volontaire, marié et père d'une jeune femme de 27 ans, qui partage aujourd'hui sa vie entre Mérignac (Gironde) et la capitale.

Originaire de Magnac-Laval (Haute-Vienne), Xavier Prévost débute sa carrière au Crédit lyonnais en 1990 dans la Vienne comme conseiller d'accueil des agences de Châtellerauld et Auzon. «*Je découvre l'environnement bancaire avec comme objectif d'évoluer vers des fonctions commerciales et managériales. Pour construire ce plan de carrière, je fais le choix d'endosser, dès 1991, le statut de collaborateur en mobilité nationale.*» S'en suit une succession de postes qui vont lui faire voir du pays. Tour à tour conseiller commercial à l'agence de Thouars (Deux-Sèvres), conseiller privé à Jarnac (Charentes) puis conseiller professionnel à Lourdes (Hautes-Pyrénées), il devient, au début des années 2000, directeur d'agences dans l'Aveyron puis directeur du groupe d'agences des Deux-Sèvres. En 2008, nouveau déménagement : cap sur Bordeaux, où il intègre l'État-major de la direction de réseau du Sud-Ouest en qualité de responsable du développement commercial marché des particuliers. Un poste qu'il occupera jusqu'en 2012, date à partir de laquelle Xavier Prévost est détaché à temps plein pour mener ses diverses missions syndicales.

S'il a découvert le syndicalisme en 1993 à Jarnac à l'occasion d'une rencontre avec un de ses moniteurs, Jean-Jacques Guiberteau, adhèrent au SNB/CFE-CGC, c'est en 2007 que Xavier Prévost se voit solliciter par ce même Jean Jacques-Guiberteau (devenu par la suite délégué national du SNB) pour se positionner sur la liste électorale de l'organisation chez LCL. «*Malgré mon poste chronophage, je décide de relever le défi. C'est le début d'un riche et passionnant parcours syndical que je n'ai jamais regretté.*» Il faut dire que l'engagement n'est pas un vain mot chez Xavier Prévost qui, dans sa vie personnelle, «*s'est toujours attaché à aider les autres*», à l'image de l'association Nord Aveyron Solidarité Handicap qu'il a créée pour venir en aide aux personnes en situation de handicap. Dans la même veine, il est le seul salarié du Groupe à siéger, depuis 2017, au conseil d'administration de la fondation LCL qui soutient une vingtaine d'associations de proximité en faveur de la recherche médicale, de l'éducation et de l'insertion scolaire et professionnelle.

Passage au «100 % syndical» en 2020

À l'instar de ses divers postes professionnels, l'investissement syndical et les responsabilités grandissantes de Xavier Prévost vont le faire multiplier les contacts humains sur les territoires, façonnant sa connaissance pointue des problématiques terrain. Élu délégué du personnel et membre du CHSCT en Poitou-Charentes, il est ensuite élu au comité d'entreprise du Sud-Ouest avant d'être nommé rapporteur des commissions formation et contrôle financier.

La bascule «100 % syndicale» intervient en 2012 : Xavier Prévost devient représentant syndical national SNB/CFE-CGC chez LCL, et intègre le comité central d'entreprise. «*Je suis alors détaché de mes fonctions pour intégrer le syndicat à temps plein.*» Un syndicat qui pèse fortement chez LCL puisque le SNB/CFE-CGC est la première organisation

BIOGRAPHIE

1967

Naissance à Magnac-Laval (Haute-Vienne)

1988

Diplômé de la Faculté des sciences économiques de Limoges

1990

Entrée au Crédit lyonnais

1991

Conseiller commercial en mobilité nationale puis directeur d'agences

2007

Adhésion au SNB/CFE-CGC

2008

Responsable développement commercial réseau Sud-Ouest

2012

Représentant syndical national SNB-CFE-CGC, intègre le comité central d'entreprise

2019

Délégué syndical national SNB/CFE-CGC



syndicale du Groupe (17 000 salariés) avec une représentativité de 33,97 % aux dernières élections professionnelles, en 2019. « Ces résultats sont un motif de fierté pour nos équipes militantes. Je tiens notamment à saluer le travail remarquable réalisé par mes onze délégués syndicaux sur l'ensemble de la métropole et des Antilles-Guyane, qui ont su constituer des équipes fidèles et solides dont les résultats ont permis au SNB/CFE-CGC de conquérir sept des onze secrétariats des comités sociaux et économiques (CSE) chez LCL. »

Mesures salariales, télétravail, QVT : de forts enjeux de dialogue social

Dans l'entreprise, les enjeux de dialogue social sont prégnants : gestion de la crise sanitaire, secteur bancaire confronté depuis plusieurs années à une réduction des effectifs, négociations à venir sur le télétravail et la qualité de vie au travail... Parmi les récents accords significatifs signés sous l'impulsion

du SNB/CFE-CGC, Xavier Prévost met en avant celui sur les mesures salariales individuelles, « un accord important et structurant ».

En 2019, Xavier Prévost a encore franchi un cap dans son engagement. Depuis deux ans, il est délégué national SNB/CFE-CGC chez LCL, vice-président du bureau exécutif national du SNB, membre du comité directeur du SNB et de la FFB/CFE-CGC (Fédération des métiers de la finance et de la banque), et vérificateur aux comptes de la FECEC (Fédération européenne des cadres des établissements de crédit et des institutions financières). Au niveau confédéral, il est aujourd'hui membre de la commission de contrôle financier de la CFE-CGC. On l'aura compris, son agenda hebdomadaire est des plus copieux ! Entre deux visites de terrain ou réunions, Xavier Prévost, pour se ressourcer, confesse apprécier particulièrement les balades en montagne, les voyages culturels et la moto.

LCL, UN ACTEUR HISTORIQUE DU SECTEUR BANCAIRE

- Fondé à Lyon en 1863 par Henri Germain, Le Crédit Lyonnais (renommé LCL en 2005), menacé de quasi-faillite après l'affaire politico-financière de 1993, est la propriété depuis 2003 du groupe Crédit Agricole, leader de la banque universelle de proximité en France et parmi les premiers acteurs bancaires en Europe.
- Banque de détail et intermédiaire en assurances de dommages et de personnes, LCL compte aujourd'hui 1600 agences en France et emploie plus de 17000 collaborateurs. L'entreprise revendique six millions de clients particuliers, 364 000 clients professionnels et près de 30 000 entreprises et clients institutionnels.



109^E CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL : UN PREMIER BILAN EN DEMI-TEINTE

ORGANISÉE EN JUIN DERNIER, LA PREMIÈRE PARTIE DE LA 109^E CIT, DOMINÉE PAR LES DÉBATS SUR LA PANDÉMIE DE COVID-19 ET LA PROTECTION SOCIALE, A MIS EN LUMIÈRE UNE **CRISE DU MULTILATÉRALISME**.

Annulée l'an dernier en raison du Covid-19, la première partie de la 109^e Conférence internationale du travail (CIT) s'est déroulée à distance, en visioconférence, du 3 au 19 juin derniers, avec la participation active de la délégation CFE-CGC, conduite par Anne-Catherine Cudennec, secrétaire nationale du secteur Europe et international. Son second volet se tiendra en fin d'année, du 25 novembre au 11 décembre.

Appel mondial pour sortir de la crise du Covid : un texte a minima

Alors que l'objectif initial de l'appel mondial « à l'action en vue d'une reprise centrée sur l'humain qui soit inclusive, durable et résiliente pour sortir de la crise du Covid-19 » était d'actualiser la Déclaration du

centenaire de 2019, le texte final de la Commission a été jugé par beaucoup comme manquant d'ambition, sans réel engagement face aux défis du millénaire amplifiés par la crise sanitaire : changement climatique, démographie explosive, montée des inégalités, difficulté à combattre l'essor du secteur informel...

Contrairement à la Déclaration du centenaire, qui avait fait l'objet de travaux préparatoires dès 2013, l'Appel a cette fois été réalisé sur une très courte période. Il a qui plus est pâti d'une politisation des dynamiques au sein de l'Organisation internationale du travail (OIT), en miroir de la crise du multilatéralisme et de la concurrence entre les États durant la pandémie.

Polarisation des débats : le cas de la Commission d'application des normes

Lors de cette 109^e CIT, les débats ont été polarisés entre les représentants des travailleurs et des employeurs, d'une part, et deux blocs politiques correspondant schématiquement à la division entre un axe Chine-Russie et un axe États-Unis-Europe. La Commission d'application des normes (CAN) a été l'un des catalyseurs de ces dynamiques. Composée de délégués des gouvernements, des employeurs et des travailleurs, l'instance examine le rapport annuel des experts. Les gouvernements concernés sont invités à répondre devant la CAN qui formule ensuite des conclusions invitant les États à prendre des mesures précises ou à accepter des missions ou l'assistance technique du Bureau international du travail (BIT).

Cette année, la CAN a examiné dix-neuf cas, dont plusieurs d'une grande gravité : assassinat et/ou persécution de syndicalistes (Colombie, Biélorussie, Hong-Kong); travail forcé (Turkménistan et Zimbabwe) ou encore trafic d'enfants (Ghana). De trop nombreux pays ont délégitimisé les rapports de la Commission des experts en les qualifiant d'instrument de désinformation politique formulant des calomnies à leur égard. Leurs alliés appuyaient ces accusations dans des formulations génériques, répétées pour chaque cas. Le plus regrettable étant assurément l'absence d'éléments de réponse à ces rapports, empêchant ainsi de mieux cibler les causes des violations et d'engager une action diplomatique d'incitation dont l'OIT a le secret. L'Union européenne a de son côté, à chaque prise de parole, dénoncé ces pratiques et rappelé son attachement aux libertés fondamentales et au respect des conventions internationales du travail.

Du côté des représentants travailleurs et employeurs, il convient de souligner la généralité des propos du camp employeurs face à de si graves violations. À cet égard, il est possible de supposer que des enjeux politiques internes à l'OIT, avec l'élection prochaine d'un successeur au britannique Guy Ryder (en photo ci-contre), influent fortement, tant l'enjeu semble de ne se mettre personne à dos.

Socle de protection sociale ou protection sociale universelle ?

Autre discussion inhérente à une CIT, la question d'un renforcement de la protection sociale est apparue cruciale tant du point de vue des objectifs structurels de l'OIT qu'au

regard du contexte pandémique. En effet, la crise sanitaire n'a fait que mettre en exergue ce qui constituait déjà une nécessité urgente pour les quatre milliards de personnes vivant sans protection sociale, et pour les travailleurs du secteur informel qui représentent aujourd'hui 60 % de la main d'œuvre mondiale. La protection sociale revient dans plusieurs textes de l'OIT, notamment son Agenda pour un travail décent dont elle constitue l'un des piliers interdépendants. Or au cours des travaux de cette 109^e CIT, les intervenants ont oscillé entre une référence à un simple socle de protection sociale et une référence à une protection sociale universelle devenue une notion plus prégnante depuis le début de la pandémie.

La résolution finale issue des travaux et présentée pour adoption insiste beaucoup sur les ramifications positives qu'aurait un système de protection sociale universelle pour renforcer la résilience de l'économie des pays et des entreprises. Le constat étant en effet que les pays dotés d'un bon système de protection sociale ont mieux fait face à la crise, à tous les niveaux. Or le point de blocage se situe au niveau de la question du financement d'un tel système. Et là, le document perd de sa clarté en listant comme souhaitable d'assurer un financement moyennant une « combinaison » de sources contributives, non contributives et via les impôts, pour faire émerger un

« espace budgétaire ». Cela dénote d'un non-choix avec un groupe employeurs effrayé de voir les entreprises trop mises à contribution si un tel système de protection universelle venait à émerger.

Cependant, le risque d'un financement mixte, notamment via la TVA par exemple, est de mettre trop à contribution ceux qui ont le plus besoin d'un tel système. Un membre gouvernemental du Portugal, parlant au nom de l'Union européenne, a mis en avant l'impérativité d'un juste équilibre entre régimes contributifs et non-contributifs au sein du système de financement, mais aussi sa nécessaire prévisibilité. Autant d'éléments qui n'apparaissent pas dans le document final. La CFE-CGC le regrette et a aussi noté l'absence marquante de l'hypothèse de créer un pont entre ce projet et celui d'un taux d'imposition mondial minimum sur les sociétés qui fait l'objet de négociations à l'OCDE et qui a en particulier reçu le soutien du président des États-Unis, Joe Biden.

Inégalités au travail, compétences et apprentissage au menu des prochains débats

Programmée en fin d'année, la deuxième partie de la CIT se penchera sur le problème des inégalités dans le monde du travail, ainsi que sur la question des compétences et de l'apprentissage tout au long de la vie. La CFE-CGC y prendra de nouveau toute sa part.

Ana Cuesta



Guy Ryder, directeur général de l'Organisation internationale du travail
(crédit photo : OIT)

ALLIANCE 8.7 : UN PARTENARIAT MONDIAL CONTRE L'EXPLOITATION DES ENFANTS AU TRAVAIL

LA FRANCE VEUT DEVENIR UN PAYS PIONNIER DE CE PARTENARIAT DES NATIONS UNIES CONTRE LE TRAVAIL DES ENFANTS, LE TRAVAIL FORCÉ ET LES FORMES CONTEMPORAINES DE L'ESCLAVAGE.

Tout au long de cette année 2021, proclamée par l'ONU «Année internationale pour l'élimination du travail des enfants», l'attention internationale a porté sur les nombreux efforts qui restent encore à accomplir pour combattre ce fléau qui touche aujourd'hui 160 millions d'enfants dans le monde.

Malgré une ratification universelle - cas unique parmi l'ensemble des conventions de l'Organisation internationale du Travail (OIT) - de la convention n°182, en 1999, sur les pires formes de travail des enfants, le nombre d'enfants entre cinq et dix-sept ans astreints à des travaux est donc reparti à la hausse par rapport aux données disponibles de 2016 (151,6 millions). Encore plus grave : presque la moitié des enfants qui travaillent dans le monde aujourd'hui le font dans des secteurs dangereux.

Dans un contexte de crise, la pandémie de Covid-19 pourrait causer des ravages supplémentaires : selon l'OIT, sans mesures d'atténuation, le nombre d'enfants astreints au travail pourrait atteindre 168,9 millions d'ici fin 2022. Face à cette situation, l'OIT, l'Unicef et le partenariat de l'Alliance 8.7 sont en première ligne pour encourager les États membres, les entreprises, les syndicats, la société civile et les organisations régionales et internationales à redoubler d'efforts, en prenant l'engagement d'agir concrètement.

«France pays pionnier» et dialogue social tripartite

Plus précisément, l'Alliance 8.7 est un partenariat mondial qui appelle les États à «prendre 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». Ce partenariat, ouvert aux États, aux organisations internationales et régionales, aux organisations de travailleurs, aux organisations d'employeurs et d'entreprises, aux organisations de la société civile, aux institutions universitaires et aux autres acteurs et réseaux concernés, regroupe aujourd'hui 21 pays pionniers ainsi que 226 partenaires.

De son côté, la France a souhaité initier les démarches lui permettant d'acquiescer le statut de «pays pionnier» au sein de l'Alliance 8.7. Une fois validé par le groupe de coordination mondiale, l'engagement de la France devra se traduire par l'adoption d'un «plan national d'action» multipartite et pluriannuel visant à mettre en synergie et consolider les mesures existantes, voire à élaborer des nouvelles mesures.

Dans le cadre des travaux organisés pour «France pays pionnier», toutes les parties prenantes du dialogue social tripartite

(gouvernement, organisations d'employeurs et de travailleurs) ont été appelées à contribuer, ainsi que les représentants des organisations internationales impliquées (OIT, Unicef, OIM, FAO, ONUDC...), les réseaux d'entreprises et les ONG.

La CFE-CGC mobilisée

La CFE-CGC a salué la volonté de la France de devenir «pays pionnier» et a contribué aux réflexions des partenaires sociaux. La France doit non seulement militer pour la concrétisation de projets européens et internationaux mais aussi, en interne, procéder à des réformes ou au renforcement de dispositifs législatifs existants. 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 propre territoire. Pour la CFE-CGC, l'exemplarité est en effet la condition première pour contribuer efficacement aux travaux de l'Alliance 8.7, et faire rayonner sa mission.

Francesca Breuil

PRÉSIDENTE SLOVÈNE DE L'UE : QUELLE PLACE POUR L'EUROPE SOCIALE ?

ASSURANT DEPUIS LE 1^{ER} JUILLET LA PRÉSIDENTE DU CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE, LA SLOVÈNE, QUI VEUT MENER À BIEN LE PLAN DE RELANCE ET RENFORCER LA RÉSILIENCE DE L'UE, EST AUSSI ATTENDUE SUR LE TERRAIN SOCIAL.

Pour la deuxième fois depuis son adhésion à l'Union européenne en 2004, la Slovénie a pris, au 1^{er} juillet dernier et pour six mois, la présidence tournante du Conseil de l'UE. Si la gestion de la réponse européenne à la pandémie de Covid-19 reste la ligne directrice, dans la continuité des présidences allemande et portugaise, la Slovénie, autour du slogan « Ensemble. Résiliente. Europe. », a affiché quatre priorités : faciliter la reprise économique et renforcer la résilience de l'UE ; réfléchir sur l'avenir de l'Europe ; renforcer l'État de droit et les valeurs européennes ; assurer la sécurité et la stabilité dans le voisinage européen.

Lors d'un échange animé, le Premier ministre slovène, Janez Jansa (en photo ci-dessous), a exposé le 6 juillet aux eurodéputés les priorités de la présidence. Si son discours a été qualifié de consensuel par la presse, il s'est vu reprocher, par certains membres de l'hémicycle, sa politique intérieure contre la liberté de la presse et l'indépendance de la justice. Le climat de confiance n'est donc pour l'heure pas véritablement établi avec le Parlement européen, ce qui pourrait se ressentir au cours de la présidence et rendre plus fastidieuse la mise en œuvre des objectifs énoncés.

Mettre en œuvre les engagements du sommet de Porto

Au plan politique, l'Europe sociale a constitué la priorité de la précédente présidence portugaise avec, comme temps fort, le sommet social de Porto en mai dernier et la signature d'une déclaration engageant les chefs d'État et de gouvernement, et les partenaires sociaux, à poursuivre la mise en œuvre du socle européen des droits sociaux et à soutenir le plan d'action de la Commission européenne. À l'occasion du Conseil Emploi, politique sociale, santé et consommateurs (EPSCO) du 14 juin, les ministres européens

de l'Emploi et des Affaires sociales ont d'ailleurs soutenu la proposition d'une feuille de route pour fixer des objectifs nationaux en lien avec les objectifs entérinés à Porto.

En termes d'avancées législatives, alors que la crise sanitaire avait conduit Bruxelles et les présidences croate et allemande à réviser leur agenda 2020, plusieurs initiatives ont pu aboutir ces dix-huit derniers mois même si force est de constater que les discussions sur les textes de mise en œuvre s'avèrent plus difficiles. Plusieurs États membres n'ont en effet cessé de clamer le respect du principe de subsidiarité dès lors que des initiatives législatives contraignantes renforçant l'Europe sociale sont sur la table. Dès lors, certaines initiatives en discussion ou à venir font l'objet de fortes résistances, notamment la proposition de directive pour des salaires minimaux adéquats, celle sur la transparence salariale et la proposition de révision des règlements sur la coordination des régimes de sécurité sociale. Trois textes

sur lesquels la présidence slovène s'est engagée à poursuivre les discussions.

La France se positionne

Sur le sujet, notons que les directives sur les salaires minimaux et sur la transparence des rémunérations sont deux projets législatifs que la France veut incarner et qu'elle tente de pousser au Conseil européen et par des rencontres bilatérales, avec l'objectif d'une adoption lors de la présidence française programmée au premier semestre 2022.

Parmi les initiatives attendues en matière sociale d'ici la fin de l'année, citons en particulier la santé et sécurité au travail, les conditions de travail et la protection sociale des travailleurs des plateformes, un plan d'action pour l'économie sociale et deux projets de recommandations sur les comptes individuels de formation et les micro-certifications.

Sonia Arbaoui



Janez Jansa, le Premier ministre slovène
(crédit photo : Office of Prime Minister of Slovenia)

01.**EN ESPAGNE, UN PROJET DE RÉFORME DES RETRAITES INDEXÉES SUR L'INFLATION**

Le gouvernement espagnol de Pedro Sánchez a présenté, fin août, un projet de loi sur les retraites pour revaloriser les pensions en les indexant chaque année sur l'inflation, pénaliser les retraites anticipées et inciter les salariés à travailler plus longtemps, sachant qu'une réforme de 2013 prévoyait déjà une augmentation progressive de l'âge minimum de départ à la retraite, de 65 ans actuellement à 67 ans en 2027. Pour maintenir ce cap, le projet de loi prévoit des incitations financières pour les personnes repoussant leur départ, dont un chèque jusqu'à 12 000 euros par année supplémentaire travaillée.

02.**ROYAUME-UNI : UNE PREMIÈRE FEMME À LA DIRECTION DU SYNDICAT UNITE**

Élue le 25 août secrétaire générale de Unite, Sharon Graham est devenue la première femme à diriger le syndicat, un des plus puissants au Royaume-Uni avec 1,2 million d'adhérents. Elle succède à Len McCluskey, en poste depuis 2010. « *Je vais mettre toutes nos forces dans la défense des emplois, l'amélioration des salariés et la protection des droits* », a-t-elle déclaré dans un communiqué. Récemment, Sharon Graham a notamment pris part aux conflits sociaux chez British Airways, et milité pour imposer des syndicats chez Amazon.

03.**AU CHILI, UN MOUVEMENT DE GRÈVE DANS UNE MINE DE CUIVRE**

Trois syndicats chiliens de l'entreprise publique Codelco, premier producteur mondial de cuivre, ont lancé cet été une grève après le rejet de l'offre salariale de la direction de la mine d'Andina, située dans le centre du pays à 3 000 mètres d'altitude. « *Les dirigeants veulent réduire les coûts de la main-d'œuvre en supprimant les droits à la santé et aux indemnités de départ* », a déclaré Clodomiro Vasquez, président du syndicat Suplant. Les deux autres syndicats, SIIL et SUT, ont souligné que « *l'effort des mineurs pendant la pandémie, exposés à des risques physiques et chimiques, à l'épuisement mental et au surmenage, a été énorme* ».





04

04.

ONU : 40 MILLIARDS D'EUROS POUR PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Lors du Forum des Nations Unies sur le droits des femmes organisé cet été, les États, organisations internationales, fondations et entreprises privées ont annoncé un nouveau programme d'investissements de 40 milliards d'euros en faveur de l'égalité femmes-hommes. Soulignant «l'impact négatif et disproportionné du Covid 19 sur les femmes», ONU Femmes, l'agence pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, a rappelé l'enjeu des plans de relance pour «assurer qu'elles ne seront pas laissées de côté alors que le monde se reconstruit».



05

05.

ALLEMAGNE : LES CHEMINOTS MOBILISÉS EN FAVEUR DES SALAIRES

À l'appel du syndicat GDL des conducteurs de la Deutsche Bahn, l'exploitant ferroviaire public allemand, les conducteurs de trains ont débrayé à plusieurs reprises ces dernières semaines. La mobilisation est intervenue suite à l'échec des négociations salariales avec la direction sur la prochaine convention collective, s'agissant notamment des augmentations de salaires. La Deutsche Bahn, détenue à 100 % par l'État allemand, a proposé une hausse de 1,5 % des salaires à partir de janvier 2022, puis 1,7 % à partir de mars 2023. Une proposition jugée insuffisante par le syndicat, qui demande une augmentation de 1,4 % dès 2021 ainsi qu'un bonus de 600 euros, puis 1,8 % en 2022.

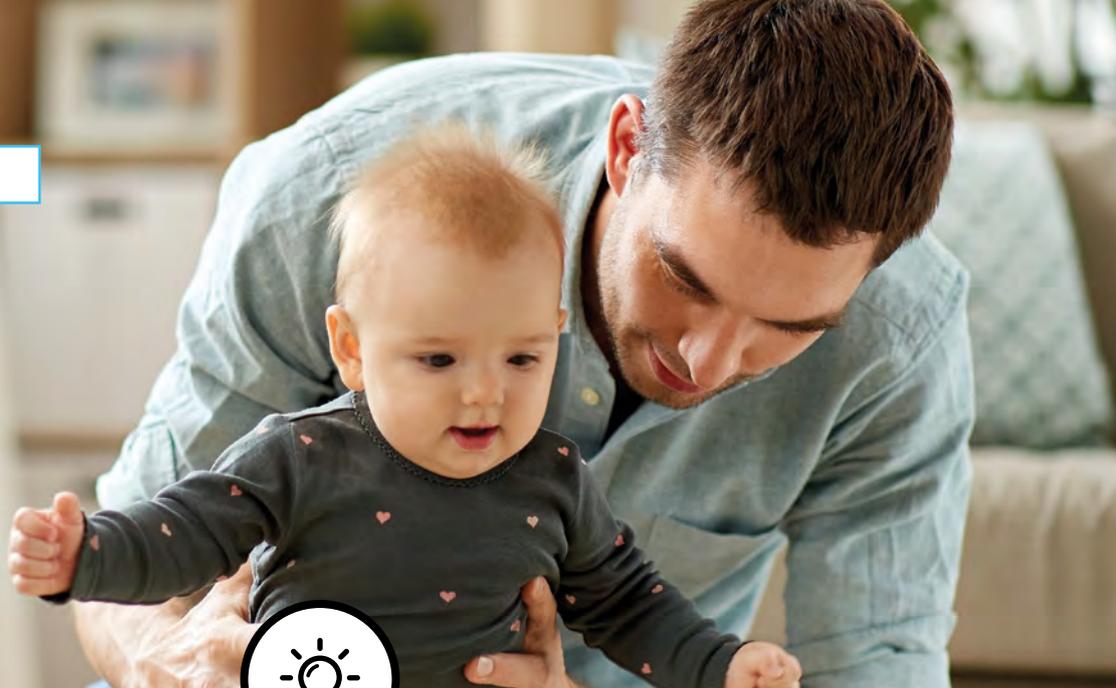


06

06.

GRÈCE : LE PROJET DE LOI TRAVAIL ADOPTÉ

Les députés grecs ont approuvé, en juin, un projet de réforme du Code du travail devant en particulier permettre, selon le Premier ministre Kyriakos Mitsotakis, de favoriser la flexibilité horaire en autorisant la journée de dix heures en échange de davantage de temps de récupération, et de mettre en place des règles encadrant le télétravail. Controversé, le projet a entraîné une série de grèves et de manifestations organisées par les syndicats et les partis d'opposition.



QU'EST-CE QUE LE NOUVEAU CONGÉ DE PATERNITÉ ?

QUELS CHANGEMENTS DEPUIS LE 1^{ER} JUILLET 2021 ?

Inscrit dans la loi de financement de la protection sociale pour 2021, l'allongement du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est entré en vigueur depuis le 1^{er} juillet dernier. La réforme instaure notamment :

- un allongement de deux semaines du congé de paternité. Celui-ci passe de 11 à 25 jours calendaires. Au total, avec le congé de naissance, le droit s'élève désormais à 28 jours ;
- la mise en place d'une partie obligatoire de quatre jours juste après les trois jours obligatoires du congé de naissance ;
- la possibilité d'un fractionnement supplémentaire entre les 21 autres jours du congé de paternité (ou 28 jours dans le cas de naissances multiples) ;
- un délai de prévenance fixé à au moins un mois ;
- la possibilité de fractionner le congé de paternité non obligatoire en deux périodes d'une durée minimale de cinq jours ;
- la période au cours de laquelle ce congé de paternité peut être pris passe de quatre à six mois ;
- des durées minimales et maximales, respectivement 7 et 21 jours, de ce congé pour les travailleurs indépendants et les non-salariés agricoles.

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est ouvert au père salarié de l'enfant. Le cas échéant, le conjoint ou concubin salarié de la mère, ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité (Pacs), peut aussi en bénéficier.

Pour être indemnisé, le bénéficiaire du congé doit remplir toutes les conditions suivantes :

- prendre le congé dans les six mois qui suivent la naissance de l'enfant (sauf report du délai pour cause d'hospitalisation de l'enfant ou de décès de la mère) ;
- posséder un numéro de sécurité sociale depuis au moins dix mois à la date du début du congé ;

- avoir travaillé au moins 150 heures au cours des trois mois précédant le début du congé (ou avoir cotisé sur un salaire au moins équivalent à 10 403,75 euros au cours des six derniers mois précédant le début du congé) ;
- cesser toute activité salariée, même en cas de travail pour plusieurs employeurs.

QUELLE INDEMNISATION ?

Les conditions d'indemnisations ne sont pas modifiées. Le paiement du congé de naissance (trois jours) est toujours assuré par l'employeur, quand le congé de paternité est financé par des indemnités journalières (IJSS paternité). Ces indemnités sont plafonnées au niveau d'un plafond mensuel de sécurité sociale, soit 3 428 euros en 2021. À noter qu'il existe, si un accord collectif ou un usage le prévoit, une indemnisation complémentaire versée par l'employeur.

Le montant des indemnités journalières (IJ) est fixé selon les étapes de calcul suivantes :

- **Calcul du salaire journalier de base** : la somme des trois derniers salaires bruts perçus avant la date d'interruption du travail, divisée par 91,25.
- **Montant maximal du salaire journalier de base** : le salaire pris en compte ne peut pas dépasser le plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur lors du dernier jour du mois qui précède l'arrêt (soit 3 428 euros par mois en 2020, ou 3 428 euros en 2019).
- **Taux forfaitaire appliqué par la CPAM** : la CPAM retire à ce salaire journalier de base un taux forfaitaire de 21 %.

À noter : le montant des indemnités journalières ne peut pas être inférieur à 9,66 euros par jour, ni supérieur à 89,03 euros par jour.

Louis Delbos



QUELLES SONT LES RÈGLES D'UNE PÉRIODE D'ESSAI ?

Selon le Code du travail, « la période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent ».

QUELLES CONDITIONS DE VALIDITÉ ?

La période d'essai et la possibilité de la renouveler doivent être stipulées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail. Pour les salariés en CDI, la période d'essai n'est pas obligatoire. Lorsqu'elle est prévue, elle ne peut excéder deux mois pour les ouvriers/employés ; trois mois pour les agents de maîtrise/techniciens ; quatre mois pour les cadres. Il est possible de renouveler la période d'essai une fois si un accord de branche étendu le prévoit (un accord d'entreprise n'est pas valable). Renouvellement compris, elle ne peut pas dépasser quatre mois (ouvriers/employés) ; six mois (agents de maîtrise/techniciens) ; huit mois (cadres).

Pour les salariés en CDD, la durée maximale de la période d'essai varie selon la durée du contrat de travail et la nature du CDD.

- CDD à terme précis : un jour par semaine de contrat de travail dans la limite de deux semaines pour un contrat inférieur à six mois ; un jour par semaine, dans la limite de un mois, pour un contrat supérieur à six mois.
- CDD à terme imprécis : la durée maximale est calculée par rapport à la durée minimale du contrat de travail.

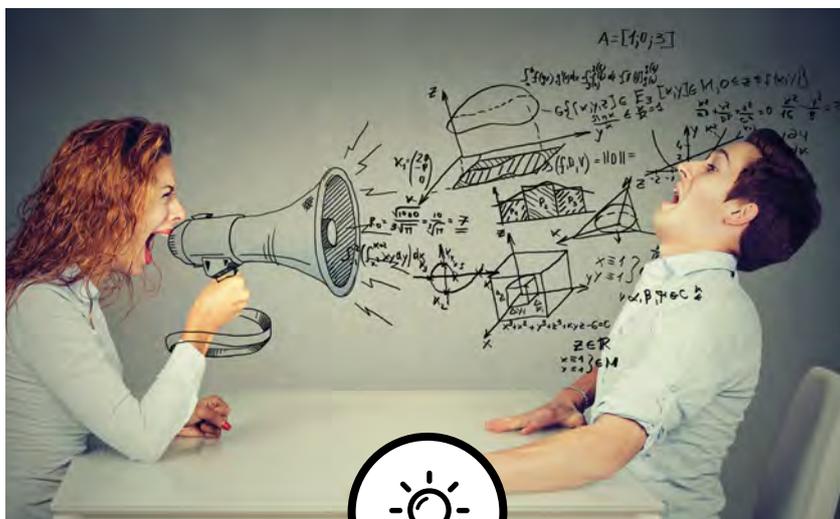
Pour les salariés intérimaires, la durée maximale de la période d'essai varie entre deux et quinze jours.

COMMENT LA ROMPRE ?

La période d'essai peut être rompue par l'employeur ou le salarié, sans exposer de motif particulier et sans indemnité. À l'initiative de l'employeur, il doit en informer le salarié dans un délai qui ne peut être inférieur à 24 heures en deçà de huit jours de présence ; à 48 h (huit jours à un mois de présence) ; à deux semaines (après un mois de présence) ; à un mois (après trois mois de présence). À noter : la convention collective ou le contrat de travail peuvent imposer un délai supérieur.

À l'initiative du salarié, il doit respecter un délai de prévenance égal à 24 h (présence dans l'entreprise inférieure à huit jours) et à 48 h à partir de huit jours de présence.

Franck Boissart



QU'EST-CE QU'UN RÉFÉRENT HARCELEMENT EN ENTREPRISE ?

COMMENT EST-IL DÉSIGNÉ ?

Depuis le 1^{er} janvier 2019, le Code du travail prévoit la désignation, par le comité social et économique (CSE) parmi ses membres, d'un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

QUELLES SONT SES MISSIONS ?

- La loi confère une double mission à ce référent, consistant à lutter contre :
- le harcèlement sexuel, qui vise les « propos ou comportements à connotation sexuelle répétés, qui portent atteinte à la dignité de la personne (...), ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante » ;
 - les agissements sexistes, définis comme « tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité, ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

En revanche, la loi ne prévoit pas les actions concrètes qu'il peut réaliser pour remplir cette mission laquelle, en toute logique, comporte un rôle de prévention et, le cas échéant, d'accompagnement des victimes.

QUELS SONT SES MOYENS D'ACTION ?

- Pour agir en matière de prévention, les actions sont multiples, notamment :
- proposer au CSE et/ou à la direction de mener des actions de sensibilisation (vidéos, campagnes de communication, guides de sensibilisation...);
 - participer à l'élaboration d'une procédure d'alerte et de sanctions internes ;
 - veiller, en tant que membre du CSE, à ce que l'instance soit consultée sur le document unique d'évaluation des risques (DUER) et, lorsqu'elle est consultée sur le programme annuel de prévention, à ce que ces sujets soient abordés.

En termes d'accompagnement, le référent pourra être amené à écouter les victimes, les conseiller, rassembler les éléments et les faits précis caractérisant la situation, et rediriger la victime vers le bon interlocuteur : médecin, médecin du travail, association, défenseur des droits, inspection du travail...

Pour cette mission, le référent ne bénéficie que des moyens mis à disposition des membres du CSE : heures de délégation et de formation en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Pour la CFE-CGC, il peut donc être utile d'élargir la mission du référent à toute forme de harcèlement, qu'il soit sexuel ou moral, et de négocier des moyens (heures de délégation, formation spécifique) nécessaires à la bonne réalisation de ces missions.

Emérance Haushalter

LES CHIFFRES CLÉS DES RETRAITES

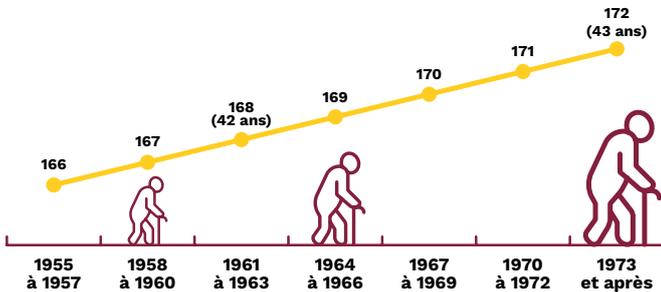
L'âge légal de la retraite

62 ANS

L'âge de l'acquisition automatique du taux plein

67 ANS

Le nombre de trimestres requis pour avoir le taux plein avant 67 ans



Les pourcentages des retraites de base et complémentaire versés en cas de pension de réversion

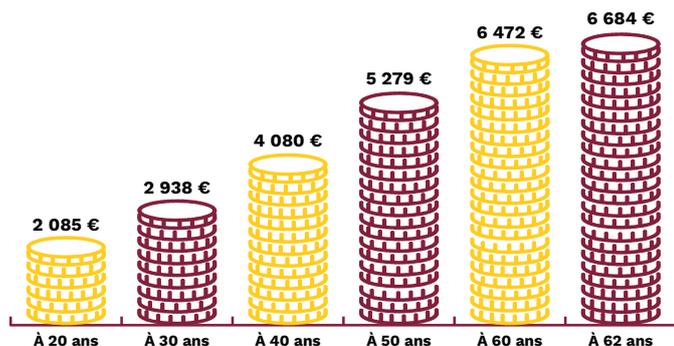
54 % ET 60 %

Le salaire annuel brut minimum permettant de valider une année de cotisation

6 150 EUROS

Le coût de rachat d'un trimestre en 2021

(Au titre du taux et de la durée d'assurance, et pour un revenu annuel d'activité supérieur à 41 136 €)



Source : CNAV

Le nombre de retraités de droit direct d'au moins un régime français, fin 2019

16,7 MILLIONS

Le montant moyen de la pension de droit direct pour les retraités résidant en France.

1 503 EUROS BRUTS PAR MOIS

Source : DREES

L'âge moyen de départ à la retraite en France

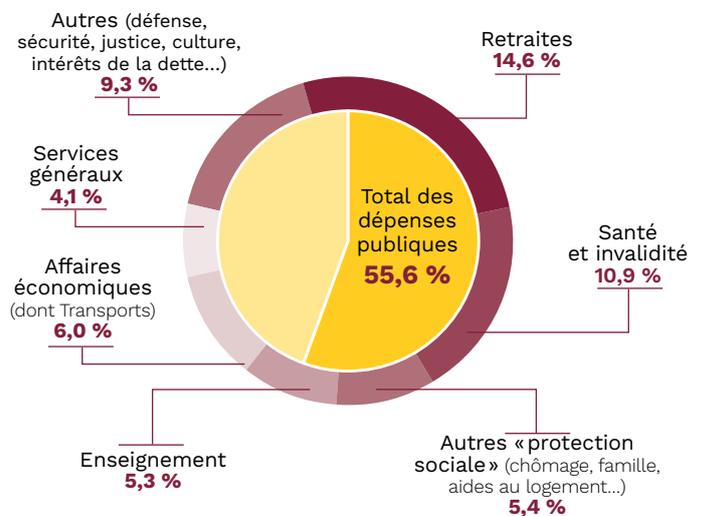
	2004	2010	2018
Femmes	61,3	60,8	62,4
Hommes	60,1	60,2	61,8

Sources : Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES)

La masse des dépenses du système de retraite en 2019

331 MILLIARDS D'EUROS

La part des dépenses publiques (dont la retraite) dans le PIB français



Source : Eurostat, FIPECO, chiffres 2019

**Militants,
adhérents,
ensemble
soyons
solidaires**

**Depuis plus
de 30 ans,
la Macif protège
l'activité
syndicale**

partenariat@macif.fr



Essentiel pour moi

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le code des assurances. Siège social : 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort.



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

Fidèle à notre histoire syndicale, nous vous accompagnons pour favoriser les progrès sociaux dans l'entreprise, simplifier votre mission et proposer des produits et services adaptés aux besoins des salariés.

Up, coopérative de salariés et partenaire historique des instances représentatives du personnel, élargit ses domaines d'expertise en vous proposant des solutions digitales concrètes et efficaces pour valoriser votre mission d'élu au service des bénéficiaires : billetterie sur mesure pour la gestion des dotations et subventions, maîtrise de votre politique d'Activités Sociales & Culturelles, formalisation de la comptabilité du CSE, accès à un panel de prestations juridiques, outils de communication personnalisables.

Up cadhoc Up chèque culture

Up chèque lire Up kalidea

Retrouvez les solutions du groupe Up pour favoriser le dialogue social et améliorer le quotidien des salariés sur up.coop

Le groupe Up est
partenaire de la



Ça fait du bien
au quotidien