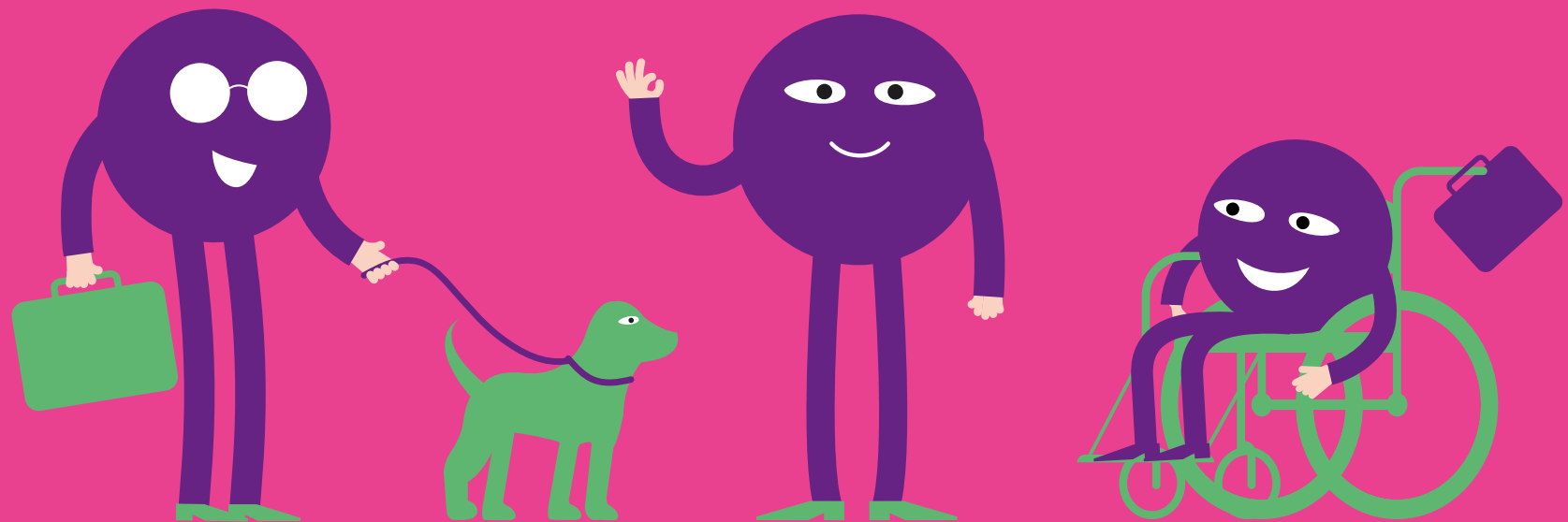




LE BULLETIN CONFÉDÉRAL





SOMMAIRE

P. 3 EN BREF

P. 4 L'INFO MILITANTE - RETRAITES : LA CFE-CGC FORCE DE PROPOSITION SUR L'EMPLOI DES SENIORS

P. 6 HANDICAP : LA SEEPH, UN ÉVÈNEMENT INCONTOURNABLE DE L'INCLUSION

P. 8 EXXONMOBIL : COMMENT LA CFE-CGC A NÉGOCIÉ

P. 11 « LA CFE-CGC STELLANTIS MILITE POUR UNE PLUS JUSTE RÉPARTITION DES RICHESSES »

P. 13 RESTAURATION COLLECTIVE : LA CFE-CGC DIT NON À L'ACCORD SALARIAL

P. 14 GROUPE MATMUT : LA CFE-CGC EN POINTE SUR LE POUVOIR D'ACHAT

P. 15 NAO PHARMACIE : LES RAISONS DU DROIT D'OPPOSITION DE LA CFE-CGC

P. 16 « LE SNATT CFE-CGC EST LA VOIX DE L'ENCADREMENT DANS LES TRANSPORTS »

P. 18 ENTRETIEN - SIMON-PIERRE-POLICCIARDI : « LA CFE-CGC ŒUVRE POUR DE RÉELLES ÉVOLUTIONS DE CARRIÈRE DES AGENTS »

P. 21 REGARDS EUROPE ET INTERNATIONAL

P. 28 TENDANCES

P. 29 BULLES TWITTER

EN BREF



Les partenaires sociaux débutent une négociation sur le partage de la valeur

Sollicitées par le ministère du Travail, les organisations syndicales et patronales représentatives se sont réunies le 8 novembre pour lancer une négociation interprofessionnelle sur le partage de la valeur, qui doit s'achever le 30 janvier 2023. Le document d'orientation gouvernemental prévoit trois axes de travail : le bénéfice des dispositifs de partage de la valeur pour les salariés, notamment des plus petites entreprises, la modernisation de la formule de la participation et son articulation avec la prime de partage de la valeur, et l'orientation de l'épargne salariale vers les grandes priorités d'intérêt commun.

Élections professionnelles et données personnelles : la CNIL édite un questions-réponses

Alors que dans le cadre des élections professionnelles, les employeurs publics et privés, ainsi que les prestataires de solution de vote électronique, sont amenés à collecter et à utiliser les données personnelles des électeurs, la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) a mis en ligne sur son site internet [un questions-réponses](#) pour rappeler les grands principes quant à la collecte et l'utilisation de données des électeurs pour l'organisation des élections professionnelles.

Dégressivité de l'allocation de retour à l'emploi : tout savoir avec la fiche pratique CFE-CGC

Entrée en vigueur au 1^{er} décembre 2021 et s'appliquant dorénavant dès le septième mois d'indemnisation, la dégressivité est un dispositif consistant à diminuer le montant de l'allocation chômage d'aide au retour à l'emploi (ARE) en lui appliquant un coefficient dit de dégressivité. Pour en comprendre les principes, le calcul, les populations concernées, les conditions d'application ou encore les impacts sur l'aide à la reprise/création d'entreprise, la CFE-CGC met à disposition de ses adhérents [une fiche pratique « À la loupe »](#), téléchargeable depuis le lien cliquable sur Calaméo.

Emploi des cadres : le marché reste très dynamique, selon l'Apec

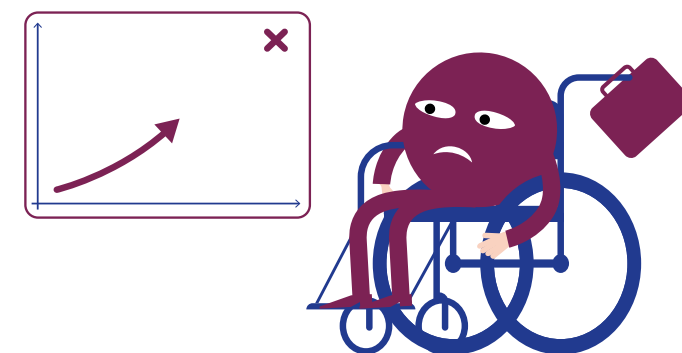
Le marché de l'emploi des cadres reste « très dynamique » et « sans fléchissement » à ce stade, d'après une étude présentée le 7 novembre par l'Association pour l'emploi des cadres. Pour le quatrième trimestre, les intentions d'embauche « rebondissent » dans les grandes structures et les PME, et sont stables dans les TPE. « *Ni les incertitudes économiques et géopolitiques ni les difficultés de recrutement ne freinent les intentions d'embauches d'ici la fin de l'année, souligne Laetitia Niaudeau, directrice générale adjointe de l'Apec. 2022 sera sûrement une année record. Favorisés par ce marché de l'emploi, mais aussi inquiets concernant l'évolution de leur pouvoir d'achat, les cadres pourraient être sensibles aux opportunités. Six cadres sur dix se disent même curieux vis-à-vis du marché actuel.* »

Agenda : l'IRES va célébrer ses 40 ans le 13 décembre

Créé en 1982, l'Institut de recherches économiques et sociales (IRES) s'apprête à fêter, le 13 décembre prochain, son quarantième anniversaire. En présence de personnalités politiques et de représentants des organisations syndicales fondatrices de l'instance (CFE-CGC, CFDT, CFTC, CGT, FO, UNSA Éducation), l'IRES dévoilera notamment une nouvelle identité visuelle. L'instance mène essentiellement deux types de travaux : des recherches et des analyses développées par son équipe pluridisciplinaire de chercheurs et des travaux de recherche propres à chaque organisation syndicale, regroupés au sein de l'agence d'objectifs.

LE CHIFFRE

3,5 %



Soit le taux d'emploi direct des travailleurs handicapés dans les entreprises concernées en 2021, selon une étude publiée le 3 novembre par le ministère du Travail. Un chiffre stable par rapport à 2020, mais qui demeure encore loin du niveau minimal de 6 % requis par la loi.

Sur l'ensemble des 108 000 entreprises concernées par la loi, seules 29 % ont respecté pleinement leur obligation d'emploi l'an dernier, précise l'étude. À l'inverse, 31 % des entreprises n'employaient aucun travailleur handicapé.



L'INFO MILITANTE

RETRAITES : LA CFE-CGC FORCE DE PROPOSITION SUR L'EMPLOI DES SENIORS

Dans le cadre du premier cycle de la concertation engagée sur la réforme des retraites, la CFE-CGC a fait valoir ses propositions pour favoriser l'emploi des seniors et prévenir l'usure professionnelle.

Conformément au calendrier de concertation très serré imposé par l'exécutif sur son projet de réforme des retraites, prévoyant trois cycles de discussions bilatérales avec les partenaires sociaux d'ici mi-décembre avant la présentation d'un projet de loi, les premiers échanges se sont concentrés sur l'emploi des seniors. Pêle-mêle, la feuille de route gouvernementale indiquait d'aborder les freins au maintien et au retour en emploi, les dispositifs de transition entre l'activité et la retraite, la prévention tout au long de la carrière, les départs anticipés, l'accès à la formation des seniors ou encore la lutte contre les discriminations liées à l'âge.

Reçue au ministère du Travail et représentée par Gérard Mardiné, secrétaire général confédéral, et Jean-François Foucard, secrétaire national en charge des parcours professionnels, la CFE-CGC, opposée sur le fond à une réforme gouvernementale dogmatique, a livré ses analyses pour favoriser l'emploi des seniors, les modes de transition emploi-retraite et la prévention de l'usure professionnelle. *« Au préalable, nous avons rappelé que le bon sens prescrit d'adopter des mesures permettant d'augmenter rapidement et très significativement le taux d'emploi des seniors dans la tranche d'âge précédant l'âge légal de départ aux conditions légales actuelles (la tranche de 57 à 62/63 ans), souligne Gérard Mardiné. La priorité pour atteindre cet objectif doit donc être le maintien des seniors dans leur entreprise actuelle. »*

Pour la CFE-CGC, l'enjeu concerne l'emploi de plusieurs centaines de milliers de salariés avec des conséquences significatives, à la fois sur l'augmentation des recettes du système de retraite et sur la baisse des dépenses d'assurance chômage et d'autres dispositifs de solidarité. *« Des mesures prescriptives fortes peuvent permettre de réduire de plus de 100 000 personnes par an le nombre de seniors ne travaillant pas et n'ayant pas atteint la liquidation de leur retraite aux conditions actuelles, développe Gérard Mardiné. Cela sera atteint en adoptant des mesures freinant drastiquement l'hémorragie des départs contraints de l'entreprise*

dans la tranche des 3 à 5 ans précédant le départ en retraite, et en actant la reconnaissance de leur utilité professionnelle. »

LES PROPOSITIONS DE LA CFE-CGC POUR FAVORISER L'EMPLOI DES SENIORS

Pour favoriser l'emploi des seniors, la CFE-CGC milite notamment pour :

- **Inciter les entreprises à négocier davantage des dispositifs de conditions de travail aménagées en fin de carrière : télétravail, congés ou RTT supplémentaires, semaine de 4 jours...**

Certains accords prévoient déjà des dispositifs spécifiques. Des jours de télétravail, des congés supplémentaires ou des horaires allégés sont parfois négociés. Développer ces outils serait un facteur de maintien dans l'emploi des seniors face à l'usure professionnelle, et faciliterait la continuité de leur implication.

- **Intégrer la place des seniors dans la négociation annuelle obligatoire (NAO) en entreprise.**

La CFE-CGC demande l'intégration, dans les entreprises, de la thématique des seniors dans le deuxième bloc de négociation sur l'égalité professionnelle, afin de pouvoir mener plus facilement des actions sur la formation, les conditions de travail...

- **Prévoir l'âge d'embauche ou de rupture de contrat dans le cadre d'un bonus-malus applicable à la cotisation d'assurance chômage.**

En cas de rupture de contrat d'un salarié senior, un malus pourrait s'appliquer pour contribuer à financer une assurance pour la sécurisation des parcours professionnels. Pour inciter à l'embauche de seniors, le taux de cotisation pourrait être modulable en fonction de la durée du contrat ou selon l'âge du salarié embauché.



L'INFO MILITANTE

LES PROPOSITIONS DE LA CFE-CGC SUR LES MODES DE TRANSITIONS EMPLOI-RETRAITE

S'agissant des modes de transitions emploi-retraite, la CFE-CGC préconise de :

- **Rendre opposable l'activité partielle dans le cadre d'une demande de retraite progressive.**

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

- **Rendre plus attrayant financièrement le dispositif de cumul retraite-emploi en acquérant des nouveaux droits.**

S'il faut rester vigilant pour qu'il ne soit pas subi, le cumul retraite-emploi présente des avantages, tant pour le senior (rythme adapté pour rester actif) que pour l'entreprise qui bénéficie de son expertise. Le dispositif serait plus attrayant s'il valorisait ce travail, qui donne d'ailleurs lieu à cotisation.

- **Favoriser le cumul retraite-emploi pour les bénéficiaires de pension de réversion.**

Les pensions de réversion étant attribuées sous condition de ressources, ses bénéficiaires doivent souvent renoncer au cumul retraite-emploi. La CFE-CGC propose que les revenus d'activité en cumul retraite-emploi ne soient plus pris en compte dans la condition de ressources pour l'attribution de la pension de réversion.

LES PROPOSITIONS DE LA CFE-CGC SUR LA PRÉVENTION DE L'USURE PROFESSIONNELLE

Afin de prévenir l'usure professionnelle des seniors, la CFE-CGC propose de :

- **Reconnaitre les facteurs de risques psychosociaux (RPS) comme facteurs de pénibilité que l'entreprise devra prévenir, notamment la surcharge et l'intensité du travail.**

Identifier ces RPS (particulièrement prégnants chez les personnels de l'encadrement) comme facteurs de pénibilité est une première étape qui incitera à agir en prévention et permettra, à terme, de réduire l'usure professionnelle et donc la problématique du maintien en emploi des seniors.

- **Développer les négociations sur la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) et prévoir que ces accords évaluent et régulent la charge de travail.**

Pour que les accords QVCT agissent efficacement en prévention des facteurs d'usure professionnelle, certaines thématiques doivent être abordées. Celle du droit à la déconnexion est prévue par la loi mais ne peut être réellement efficace que si la charge de travail est régulée. Il est donc nécessaire de l'inscrire comme sujet à traiter lors des négociations QVCT.

- **Rétablir les facteurs de pénibilité.**

En 2017, répondant aux pressions du patronat, l'exécutif avait supprimé quatre facteurs de pénibilité (manutentions manuelles, postures pénibles, vibrations mécaniques, agents chimiques dangereux) alors qu'ils sont pour certains à l'origine des pathologies les plus relevées (manutention). La CFE-CGC demande donc leur réintégration.

ÉQUITÉ ET JUSTICE SOCIALE DÉSORMAIS AU MENU DES DISCUSSIONS

Depuis le 7 novembre dernier, les organisations syndicales et patronales, toujours sous le format de bilatérales, doivent désormais être consultées sur le volet équité et justice sociale : petites pensions et retraite minimale, égalité femmes-hommes et autres dispositifs de solidarité, avenir des régimes spéciaux, application aux populations spécifiques (fonctionnaires). Là encore, la CFE-CGC fera entendre sa voix et ses positions.

« Alors que l'ensemble des organisations syndicales a demandé qu'une réunion multilatérale fasse le bilan des concertations de ce premier cycle pour évaluer ce qui pourrait être retenu par le gouvernement, nous sommes toujours en attente d'être conviés à une telle réunion indispensable pour qu'une telle concertation soit transparente, déplore toutefois Gérard Mardiné. Par ailleurs, ayant écouté l'interview du président de la République le 26 octobre dernier, j'ai noté son volontarisme réaffirmé de reporter l'âge légal de départ en retraite à 65 ans (ou 64 ans en cas d'allongement de la durée de cotisation), ce qui remet sérieusement en question la loyauté des concertations menées par le ministère du Travail. »



L'INFO MILITANTE

HANDICAP : LA SEEPH, UN ÉVÈNEMENT INCONTOURNABLE DE L'INCLUSION

À l'occasion de la 26^e Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (14-20 novembre 2022), Mireille Dispot, secrétaire nationale à l'égalité des chances et santé au travail, souligne la mobilisation constante de la CFE-CGC sur ces problématiques.

La 26^e édition de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées se tient du 14 au 20 novembre. Que représente-t-elle pour la CFE-CGC ?

C'est, chaque année, un événement très important. Nous allons vivre une semaine consacrée à promouvoir l'emploi des personnes en situation de handicap. Un beau défi sous-tendu par une ambition forte et pleinement partagée au travers du thème choisi cette année (« À quand le plein emploi des personnes handicapées ? »). Créé en 1997, ce rendez-vous est organisé chaque mois de novembre. Devant son succès grandissant, il a évolué en 2015 en Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH), un événement incontournable au service de l'inclusion. C'est en effet l'occasion de s'interroger sur l'efficacité des différents dispositifs d'insertion professionnelle et d'inciter les entreprises à évaluer leur stratégie handicap.

L'inclusion dans le monde du travail des personnes handicapées constitue depuis toujours l'une des priorités de la CFE-CGC. C'est dans cet objectif qu'elle a construit et consolidé au cours des années un partenariat avec l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (AGEFIPH), qui lui permet de proposer à ses adhérents des formations ciblées sur ce sujet, tant en termes de sensibilisation que d'approfondissement. Par ailleurs, plus de 200 militants, constitués en groupes de référents confédéraux, fédéraux, régionaux et départementaux, sont les fervents ambassadeurs de la CFE-CGC sur le terrain en faveur d'une meilleure inclusion des personnes handicapées dans les entreprises.

Quelles sont les grandes initiatives conduites par la CFE-CGC ?

Ces dernières années, la CFE-CGC a résolument ancré ses actions autour d'une réalité : l'évolution technologique et la nécessaire adaptation du monde du travail. Et comment, dans ce contexte, donner sa place au salarié

handicapé. Cette grande question a fait l'objet, en novembre 2021, d'un colloque (« Révolution numérique, un tremplin vers l'inclusion sociale ») qui conserve toute sa portée aujourd'hui. [Un guide CFE-CGC « Handicap et numérique »](#) offre d'ailleurs des réponses à cette problématique.

Afin d'accompagner les délégués syndicaux dans leurs négociations de branche, de groupe ou d'entreprise, la CFE-CGC finalise actuellement un nouvel outil (« Le b.a.-ba de la négociation ») qui a pour vocation de leur proposer un « socle de négociation » comportant des recommandations en fonction de diverses thématiques. Nos équipes sont et seront aussi présentes pour promouvoir les actions en faveur de l'inclusion lors de différents congrès ou manifestations (Préventica).

« Le taux de chômage des personnes handicapées demeure deux fois plus élevé que la moyenne »

Plus largement, constatez-vous des évolutions positives et un changement des mentalités sur l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap ?

Il existe en France 12 millions de personnes en situation de handicap. Il faut déjà faire changer les regards sur leur situation, qu'elle soit visible ou invisible. Une campagne de communication été réalisée dernièrement par la CFE-CGC en ce sens. L'insertion dans le monde professionnel constitue la seconde étape. Si le taux de chômage baisse en France, et si on peut se féliciter que celui des personnes en reconnaissance de handicap ait suivi la même tendance (13 % en 2022 contre 19 % en 2017) avec une diminution du nombre de personnes en situation de handicap inscrites à Pôle emploi (460 000 en juin 2022 contre 515 530 avant décembre 2018), le taux de chômage des personnes handicapées demeure deux fois plus élevé. C'est contre cette réalité qu'il faut se battre !



L'INFO MILITANTE

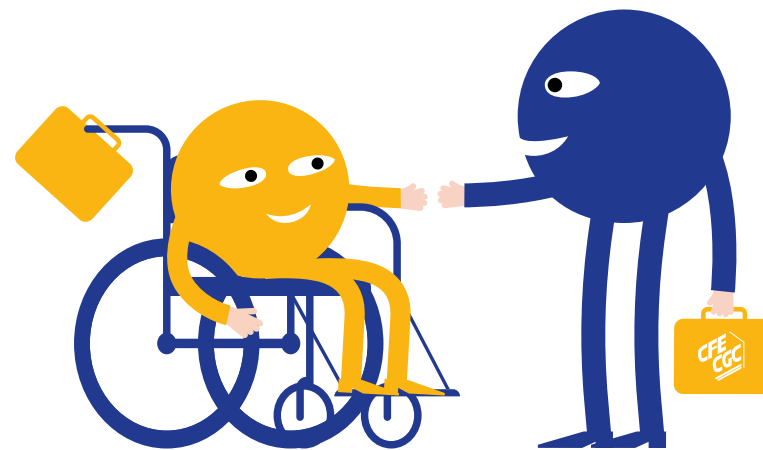
Des avancées significatives sont enregistrées au niveau des apprentis : entre 2019 et 2021, leur nombre a augmenté (+ 3 597) grâce aux mesures développées pour inciter et sécuriser les parcours en apprentissage pour les personnes en situation de handicap. Cette augmentation atteint 79 % dans le secteur privé. Par ailleurs, au 30 juin 2022, 8 283 personnes sont entrées dans le dispositif d'emploi accompagné contre seulement 2 724 en décembre 2019.

La route est donc encore longue mais j'ai le sentiment qu'il existe maintenant une réelle prise de conscience, y compris au niveau du gouvernement qui vient d'inscrire le sujet du handicap dans toutes les feuilles de route ministérielles.

Une dernière chose à ajouter ?

Il convient de saluer la grande avancée que constitue la mesure emblématique d'individualisation de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) prise cet été par le Parlement. Même s'il reste encore à déterminer par voie réglementaire comment faire en sorte qu'il n'y ait aucun perdant, c'est une vraie reconnaissance de la spécificité de cette allocation. Ce tournant dans le soutien à l'autonomie des personnes handicapées faisait d'ailleurs partie des propositions de la CFE-CGC dans son document de corpus syndical « Restaurer la confiance ».

Propos recueillis par Gilles Lockhart



Plus de
75
ans d'expérience

1,5 million
de personnes
protégées

11 100
entreprises clientes





L'INFO MILITANTE

EXXONMOBIL : COMMENT LA CFE-CGC A NÉGOCIÉ

Sondages numériques, lettre ouverte au PDG, implication des juristes et des élus de la Confédération : première organisation syndicale, la CFE-CGC a déroulé sa stratégie autour de l'accord salarial chez le groupe pétrolier.

Trois femmes et trois hommes au sein d'une équipe syndicale soudée, dans la tourmente d'une négociation salariale sur fond de grève et de pénuries de carburants. Voilà le profil de l'équipe CFE-CGC d'ExxonMobil. Ann-Gael Lainé, déléguée syndicale côté Pétrole, membre du bureau fédéral d'Enermine, s'est chargée des sondages et de la communication. Florence Robert, DS Pétrole, et Nathalie Karbowski, DS Chimie, ont participé à l'entrevue avec des inspecteurs du travail qui souhaitent se positionner comme médiateurs. Le casting masculin est composé de François Remont, coordinateur CFE-CGC pour le Groupe ExxonMobil, de Gilles Telal, secrétaire du comité central d'entreprise et délégué syndical central Pétrole, et de Jean-Pascal Pencreach, son homologue pour l'activité Chimie. Les deux DSC passent en revue les épisodes.

LE CONTEXTE : UNE RESTRUCTURATION MONDIALE

Il y a deux ans, ExxonMobil annonce une restructuration mondiale, déclinée en Europe, appliquée en France où elle se traduit par un PSE de 280 suppressions d'emplois, ramené à 210 postes. Le dialogue social est difficile puisque la CFE-CGC, première organisation syndicale dans le Groupe avec 36 % de représentativité, ne parvient pas à éviter totalement des licenciements contraints. ExxonMobil transfère et centralise des activités support (engineering, maintenance, achats...) à l'étranger dans des Global Business Center (GBC), comme il est coutumier de le faire, mais sans préparation suffisante.

Jean-Pascal Pencreach : « Le démarrage de tous nos maux est là. La perte de connaissance, de savoir et la mauvaise gestion de cette migration d'activité se sont traduites par ce qu'on a appelé dans notre jargon du "support inversé" de la part des salariés français. Ils ont dû venir au secours des GBC censés les aider, au prix d'une surcharge de travail. »

LA GOUTTE D'EAU : 2021 ANNÉE ZÉRO

Dans ce contexte survient la crise du Covid. Secteur aéronautique en berne, chimie ayant besoin de moins de plastique : la direction d'ExxonMobil demande aux salariés de fournir des efforts. Traduction : zéro augmentation salariale en 2021 puis + 2,2 % en janvier 2022, alors même que l'activité Pétrole redémarre et affiche 400 millions d'euros de bénéfices au premier semestre 2022. Au début de l'été dernier, les revendications portent sur la compensation de l'inflation par rapport au mois de janvier. La direction rétorque qu'elle attend de connaître les dispositions de la prime Macron et donne rendez-vous aux syndicats en septembre.

Gilles Telal : « En 2021, les salariés n'avaient pas trop le choix mais comprenaient. Aujourd'hui, ils aimeraient qu'on leur renvoie l'ascenseur, qu'on ne se contente pas de leur dire : "Vous avez bien bossé, merci les gars !" La direction a accepté d'anticiper au mois de septembre les négociations salariales pour 2023 initialement prévues en décembre. Mais elle n'a jamais dit ou écrit : "On va faire un rattrapage 2022." Elle a toujours parlé de négociations 2023. »

SEPTEMBRE 2022 : BILATÉRALES ET PREMIER SONDAGE

Au mois de septembre, chaque organisation syndicale est reçue par la direction pour cadrer la négociation annuelle obligatoire (NAO). En amont, la CFE-CGC a interrogé une liste élargie d'adhérents et de sympathisants afin de définir sa feuille de route. Elle l'a fait au moyen d'un sondage mis en ligne sur les ordinateurs et les portables. Les questions portaient sur les attentes par rapport à la négociation. Près de 1 500 réponses (sur 2 000 sondés) sont revenues, assorties de commentaires en ligne : « AG insuffisante par rapport à l'inflation » ; « On ne signe pas quelque chose où on va perdre du pouvoir d'achat » ; « Il manque le rattrapage de l'inflation », etc.



L'INFO MILITANTE

Gilles Telal : « Cela nous a aidé à bâtir notre argumentaire, notre stratégie de négociation. C'était la deuxième fois que nous utilisions le sondage. Nous l'avions fait pour une autre négociation sur le télétravail et sur le forfait-jours. Cela nous a apporté des éléments auxquels nous n'avions pas forcément pensé. »

OUVERTURE DE LA NÉGOCIATION ET CHATROOM

20 septembre 2022, début de la NAO. Le 21 au soir, les propositions de la direction consistent en + 6,5 % d'enveloppe salariale, dont 4 % d'augmentation générale et 3 000 euros de prime de partage de la valeur (PPV, ex-prime Macron), avec une position de repli à + 4,7 % et 2 000 euros de prime non-PPV (donc cotisable) en cas d'absence de signature majoritaire. Dès la fin de la séance, la CGT et FO se déclarent non-signataires. Pendant les débats, les négociateurs CFE-CGC maintiennent un forum en ligne sur Zoom pour informer l'ensemble de leurs élus du déroulement.

Gilles Telal : « Une négociation salariale suscite beaucoup d'attente chez les salariés. Il faut donc que nos délégués syndicaux présents un peu partout géographiquement disposent des éléments et puissent communiquer en temps réel ce qui se passe. »

CONSULTATION DE LA BASE

Le 26 septembre, la CFE-CGC organise un nouveau sondage numérique pour présenter les propositions de la direction et savoir si les salariés souhaitent qu'elle signe. Le soir-même, les membres du comité directeur de la CFE-CGC ExxonMobil se réunissent (virtuellement) et décident de se positionner par la négative, en reflet du sondage (1 400 réponses) qui donne la majorité au « Non ». Ils décident de continuer à demander une clause de revoyure.

Jean-Pascal Pencreach : « Comme les OS ne se bouscuaient pas pour signer, la direction a commencé à faire intervenir des superviseurs et des managers pour expliquer aux salariés tout le bien qu'il fallait penser de ses positions. Malheureusement pour elle, à chaque intervention de dirigeant, on constatait une inversion de la tendance. Le "Non" est ainsi passé en tête dans les minutes qui ont suivi la prise de parole d'un RH sur la plateforme... »

LETTRE OUVERTE AU PDG

Pour la première fois de son histoire, la CFE-CGC d'ExxonMobil écrit une lettre ouverte au PDG, Charles Amyot. Datée du 27 septembre, elle comprend notamment les lignes suivantes : « Notre groupe est au bord de la rupture et fonctionne sur la bonne volonté et l'engagement de vos salariés. Les charges de travail des postes sont trop élevées et la charge mentale trop forte. Le management doit évoluer au-delà de la reconnaissance financière et du rattrapage de l'inflation. » Le PDG y répond le jour-même par courriel, se dit « prêt à entendre les critiques » et propose « une réunion d'échanges » le lendemain.

Gilles Telal : « Dans son bureau, Charles Amyot nous a dit qu'il n'avait pas reconnu notre position en entrée de négociation, ni notre position à l'UFIP aux négociations de branche, ni nos méthodes de communication avec cette lettre ouverte, qu'il ne reconnaissait plus la CFE-CGC ni son président, François Hommeril... À une remarque peu amène du DRH, j'ai répliqué : "Voilà, M. le Président, exactement ce dont nous ne voulons plus. Que l'on nous rabaisse comme cela." »

NOUVEAU SONDAGE ET SIGNATURE DE L'ACCORD

Après une nouvelle séance paritaire, le 29 septembre, à l'issue de laquelle FO et la CGT poursuivent leur grève, la CFE-CGC relance un sondage auprès de ses élus, mandatés et candidats aux élections professionnelles prévues en octobre. Plus de 70 % des répondants lui demandent de signer au vu des nouvelles avancées. La CFE-CGC se déclare signataire de l'accord salarial.

Gilles Telal : « Il fallait sortir du conflit de la meilleure manière possible devant des propositions salariales qui étaient correctes, même si nous n'obtenions pas la clause de revoyure. Nous travaillons pour un groupe américain dont on a vu, depuis le PSE, qu'il prenait désormais beaucoup moins de gants. Derrière cette négociation salariale, il y a l'enjeu de décisions qui pourraient être prises à beaucoup plus haut niveau et impacter les salariés français. À un moment, il faut savoir se positionner en syndicat responsable et penser à la préservation de l'outil industriel. »



L'INFO MILITANTE

SUPPORT JURIDIQUE DE LA CONFÉDÉRATION

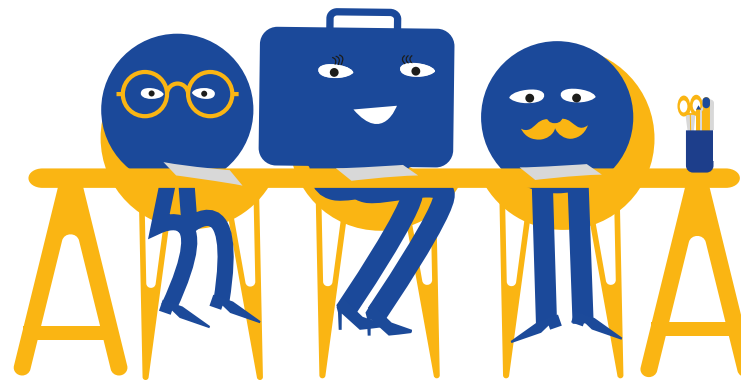
Le 6 octobre, juristes et élus politiques de la Confédération se prononcent sur la possibilité pour la CFE-CGC d'ExxonMobil de solliciter une application de l'accord basée uniquement sur sa signature. Avec 36 % de représentativité sur les collèges 2 et 3, elle ne peut faire appliquer d'office ne serait-ce qu'un accord catégoriel. Il faut qu'elle demande un référendum, auquel cas la direction devrait en organiser un sur les collèges 2 et 3 pour valider la signature de la CFE-CGC.

Gilles Telal : « Les juristes de la Confédération ont pris en compte la jurisprudence. Si nous avons demandé ce référendum, les autres OS auraient pu nous attaquer, avec le risque de perdre le positionnement catégoriel... au niveau confédéral. Gilles Lécuelle, secrétaire national CFE-CGC au dialogue social, a dit non. »

PROPOSITION COMPLÉMENTAIRE ET ACCORD MAJORITAIRE

Le 10 octobre, la CFDT signe à son tour l'accord salarial après une proposition complémentaire de la direction (hors accord proprement dit) d'octroyer une prime de mobilité de 750 euros. L'adjonction de son poids à celui de la CFE-CGC rend l'accord majoritaire, applicable à tous les collèges. Le lendemain, FO et la CGT poursuivent la grève.

Conclusion de Gilles Telal : « Dans notre manière de travailler, nous avons un coordinateur, deux DSC ainsi qu'un comité directeur constitué de tous nos délégués syndicaux qui pilotent l'action militante au sein du Groupe : une raffinerie à Fos-sur-Mer (Bouches-du-Rhône), une autre en Normandie qui fait du pétrole et de la chimie, le siège social à Nanterre (Hauts-de-Seine), la force de vente sur tout le territoire, plus tous les dépôts qu'on opère en France. Ce que nous vivons peut arriver à d'autres entreprises. Peut-être que la manière dont nous avons travaillé, interagi avec nos collègues et avec nos instances pour éviter de faire des erreurs en pleine action, peut donner des bonnes pratiques à d'autres. »



Préparez votre nouveau cycle électoral



Donnez-vous
les moyens de
faire fonctionner
efficacement
votre CSE

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

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

www.secafi.com
contact@secafi.com - 01 53 82 70 00

www.atlantes.fr
info@atlantes.fr - 01 56 53 85 00





L'INFO MILITANTE



« LA CFE-CGC STELLANTIS MILITE POUR UNE PLUS JUSTE RÉPARTITION DES RICHESSES »

**Négociations salariales, transformation de l'entreprise et gestion des compétences :
délégué syndical central CFE-CGC de l'entité PSA, Anh-Quan Nguyen fait le point
sur l'actualité sociale chez le constructeur automobile.**

Quelle est la dynamique de la section CFE-CGC du groupe Stellantis, issu de la fusion, en janvier 2021, de Peugeot-Citroën et de Fiat-Chrysler ?

À titre personnel, je suis, au sein de ce nébuleux conglomérat qu'est aujourd'hui Stellantis, délégué syndical central CFE-CGC pour l'entité PSA Automobiles (environ 40 000 salariés en France). Lors des dernières élections professionnelles de 2019, la CFE-CGC, avec 18,1 % de représentativité, est devenue la deuxième organisation syndicale chez PSA, doublant la CGT. Nous sommes actuellement au milieu du nouveau cycle électoral qui a débuté en avril 2022 et qui s'achèvera au printemps 2023, avec l'objectif de demeurer la seconde force syndicale dans l'entreprise.

En termes de développement, la tendance est favorable. Grâce au travail de nos militants, la section CFE-CGC a poursuivi sa croissance durant la crise sanitaire avec une progression de l'ordre de 15 % du nombre d'adhérents.

Nous avons notamment mis en place un vaste réseau de diffusion d'informations permettant par exemple de communiquer, avec leur accord, auprès de 2 000 des 4 500 salariés du site francilien de Vélizy (Yvelines).

« Des manquements réguliers quant au respect de l'information-consultation des instances de représentation du personnel »

Quel est le climat social dans l'entreprise ?

Près de deux ans après la création de Stellantis, les conséquences sociales ne sont pas neutres du tout pour les salariés français, de plus en plus sous pression sous l'effet des diverses réorganisations. Jusqu'en

janvier 2021, toutes les décisions stratégiques et de gouvernance étaient prises au siège, sur le site de Poissy (Yvelines). Avec le nouveau conglomérat, le conseil d'administration se trouve désormais à Amsterdam (Pays-Bas) et l'actionnariat est éclaté entre la famille italienne Agnelli et les États-Unis, le pays abritant le plus de salariés devant le Brésil, la France et l'Italie. Tout cela crée des luttes de pouvoir qui ont des impacts sur les instances de dialogue social. Nous déplorons en particulier des manquements réguliers quant au respect de l'information-consultation des représentants du personnels.

Le mois dernier, les usines Stellantis en France ont connu des mouvements de grève pour un meilleur partage de la valeur. Quelle est la situation ?

Les dernières négociations annuelles obligatoires (NAO), en février 2022, dans un contexte déjà marqué par la progression de l'inflation, s'étaient soldées par un PV de désaccord : les syndicats, dont la CFE-CGC, n'ont pas signé le texte unilatéral alors que la direction ne souhaitait pas aller au-delà de 2,8 % concernant les augmentations générales.

Ensuite, l'annonce, fin juillet, des profits exceptionnels de Stellantis au premier semestre (8 milliards d'euros de bénéfice net) a interpellé la CFE-CGC sur une nécessaire plus juste répartition des richesses produites. Après une pression de l'ensemble des organisations syndicales, la direction a accepté d'ouvrir une négociation sur la protection du pouvoir d'achat, en proposant une prime de 1 000 euros aux salariés gagnant jusqu'à deux fois le Smic, de 500 euros pour ceux touchant plus de deux fois le Smic, et la possibilité pour tous les salariés de monétiser jusqu'à 3 jours de RTT. Ces propositions sont nettement insuffisantes et la tension est montée chez les salariés. Toutes les usines ont débrayé avec des mouvements de grève.



L'INFO MILITANTE

La CFE-CGC, pour sa part, n'a pas donné de telles consignes car nous représentons l'encadrement dont une partie gère l'outil de production.

Où en est-on et quelles sont les revendications de la CFE-CGC ?

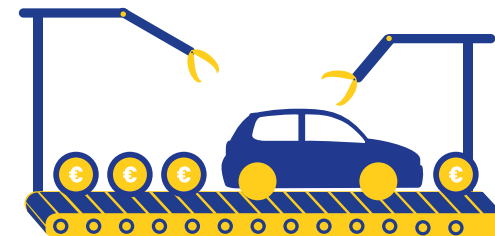
Les organisations syndicales maintiennent la pression et la direction a accepté d'anticiper les prochaines NAO, programmées en décembre. L'attente est forte : il s'agit de gommer la perte de pouvoir d'achat induite par le niveau de l'inflation. La CFE-CGC fera valoir ses revendications dont des augmentations générales minimales de 6,8 à 7 %. Nous serons aussi mobilisés pour la rémunération des cadres car la politique salariale mise en place par Stellantis fait qu'ils ne sont pas concernés par les augmentations générales. Toutefois, grâce aux actions de la CFE-CGC, tous les cadres bénéficient depuis 2016 d'une part variable qui peut être assez importante.

« Gommer la perte de pouvoir d'achat induite par le niveau de l'inflation »

Outre le pouvoir d'achat, quels sont les grands sujets de l'agenda social ?

Il s'agit principalement du projet de transformation de l'entreprise, de l'externalisation des activités, de l'optimisation des effectifs et de tous les impacts sur la charge des activités industrielles et de R&D en France à moyen et long terme. Avec son projet « white collar », Stellantis veut notamment diminuer en moyenne de 15 % les effectifs de cols blancs dans les usines. C'est énorme et cela génère une forte pression sur le personnel. Nous serons très attentifs aux évolutions des compétences internes requises pour soutenir tous ces objectifs car l'enjeu, pour les salariés, est leur employabilité ces prochaines années.

Propos recueillis par Mathieu Bahuet



Agir pour préserver l'équilibre de vie des aidants :

Avec l'allongement de la durée de vie et le recul de l'âge de la retraite, tout le monde peut devenir aidant !

pour en savoir plus :
0969 361 043
www.ag2rlamondiale.fr



AG2R LA MONDIALE
Prendre la main
sur demain



L'INFO MILITANTE

RESTAURATION COLLECTIVE : LA CFE-CGC DIT NON À L'ACCORD SALARIAL

Excluant les cadres, privés de la moindre augmentation générale, l'accord salarial de branche n'a pas été signé par le Syndicat de la restauration collective CFE-CGC, qui attend désormais les prochaines négociations annuelles obligatoires (NAO).

Haro sur les cadres dans la restauration collective. À l'issue des discussions salariales débutées le mois dernier entre les partenaires sociaux de la branche, conformément à la clause de revoyure prévue par les dernières négociations annuelles obligatoires (NAO) de fin 2021, le Syndicat national de la restauration collective (SNRC), pour la partie patronale, et trois organisations syndicales (CFDT, FO, CFTC), ont signé un accord actant des augmentations générales de 4 % pour les employés, de 2 % pour les agents de maîtrise, et de... 0 % pour les cadres. Inacceptable pour la CFE-CGC, non signataire du texte. « Les cadres sont aussi impactés sur leur pouvoir d'achat par la conjoncture, souligne Philippe Courtois, secrétaire général du Syndicat de la restauration collective CFE-CGC. L'encadrement est sous-estimé, pas reconnu. Alors que la branche revendique du personnel qualifié, encore faut-il les rémunérer à leur juste valeur. »

Principal syndicat de la Fédération CFE-CGC Inova, le Syndicat de la restauration collective CFE-CGC, présidé par Laurent Birkel, a milité durant la négociation pour des augmentations générales (au minimum de 3,5 %) d'un montant égal pour chaque catégorie de salariés. « D'emblée, le SNRC a fait savoir qu'il ne comptait pas aller au-delà de 4 % d'augmentations pour les employés, et qu'il ne prévoyait aucune hausse pour les agents de maîtrise et les cadres, arguant que ces derniers, avec leur niveaux de rémunération, n'avaient pas à être concernés par des augmentations générales, déplore Philippe Courtois. Si les échanges ont ensuite permis d'obtenir 2 % pour les agents de maîtrise, il était tout simplement hors de question de signer un tel accord. »

RENDEZ-VOUS EN DÉCEMBRE POUR LES NAO

Alors que le secteur de la restauration collective, en pleine mutation et dominé par quatre grandes entreprises (Sodexo, Compass, Elixior et API), voit ses effectifs diminuer (99 500 salariés à fin 2021 contre 110 000 en 2019) sous le double effet de la crise sanitaire et d'un manque structurel d'attractivité lié aux rémunérations, aux horaires et aux conditions de travail, la CFE-CGC tire la sonnette d'alarme. « En termes de négociation, nous devons composer avec une branche timide, qui avance peu, résume Philippe Courtois. Si des discussions sont en cours sur la prévoyance, sur les classifications et bientôt sur le handicap, le SNRC, côté patronal, se concentre actuellement surtout pour renégocier tous les contrats publics, interpellant les collectivités et les établissements scolaires afin de demander une hausse de 9 %. »

La question des rémunérations va toutefois rapidement revenir sur la table puisque les prochaines NAO de branche doivent s'ouvrir courant décembre. « Nous travaillons à affiner nos revendications pour remonter au créneau, en particulier sur le volet salarial », assure Philippe Courtois.





L'INFO MILITANTE

GROUPE MATMUT : LA CFE-CGC EN POINTE SUR LE POUVOIR D'ACHAT

Premier syndicat du groupe mutualiste, la CFE-CGC a signé un solide accord sur la protection du pouvoir d'achat et se tourne vers les prochaines négociations salariales, explique son délégué syndical central, Frédéric Poichet.

Mère des batailles pour les sections syndicales dans toutes les entreprises actuellement, la protection du pouvoir d'achat trouve jusqu'à présent, sous l'impulsion de la CFE-CGC, un débouché plutôt favorable au sein de la Matmut (6 500 salariés). Dans la lignée des négociations annuelles obligatoires (NAO) qui avaient entériné, début 2022, des augmentations générales de 2,1 %, une enveloppe d'augmentations individuelles de 0,6 %, et une prime de 700 euros pour tous les personnels du groupe mutualiste, la direction et quatre organisations syndicales ont signé, le 19 septembre dernier, un accord relatif à la protection du pouvoir d'achat.

Sollicitée par la CFE-CGC dans son rôle de premier syndicat dans l'entreprise, la direction a accepté d'ouvrir une négociation qui a permis d'acter une prime de partage de la valeur de 900 euros brut versée à l'ensemble des salariés. « Nous tenions à cette équité de traitement, sans tassement vers le bas », souligne Frédéric Poichet, délégué syndical central CFE-CGC et nouveau président du Syndicat national de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance (SNAPA, le plus gros syndicat de la Fédération Assurance CFE-CGC). Très actives en matière de RSE, les équipes CFE-CGC ont aussi obtenu que le forfait mobilités durables passe de 350 à 500 euros afin de favoriser les nouveaux modes de déplacements, notamment le co-voiturage.

« GLOBALEMENT, IL FAUT SALUER, AU SEIN DU LA MATMUT, UN BON TAUX DE REDISTRIBUTION DE LA RICHESSE CRÉÉE VERS LES SALARIÉS »

« Globalement, il faut saluer, au sein du groupe Matmut, un bon taux de redistribution de la richesse créée vers les salariés, analyse Frédéric Poichet. Les avancées contenues dans cet accord sont complémentaires des NAO de février 2022, en attendant les prochaines négociations salariales que nous avons pu faire avancer à début 2023 afin de prendre en considération la conjoncture et le contexte d'inflation, conformément à la stratégie mise

en place au niveau de la branche par la Fédération Assurance CFE-CGC qui a invité toutes les sections d'entreprises à militer systématiquement pour inscrire des clauses de revoyure dans les accords. »

Pour ces NAO 2023, le militant fixe déjà le cap : « Nous allons remonter au créneau pour les augmentations générales sur lesquelles nous restons pour l'heure un peu sur notre faim. La CFE-CGC veillera également à conserver une enveloppe d'augmentations individuelles et à considérer toutes les "offres satellites" (forfait mobilités, etc.) en lien avec la préservation du pouvoir d'achat. »

PLUSIEURS GRANDS DÉFIS EN 2023 DONT LA SEMAINE DE 4 JOURS

Outre la cruciale question salariale, la CFE-CGC Matmut aura trois autres grandes échéances l'année prochaine :

- Les élections professionnelles programmées à l'automne. « Nous sommes sur une bonne dynamique de développement syndical, à l'écoute des attentes exprimées par les salariés », assure Frédéric Poichet.
- Une négociation sur la Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC). « Nous l'appelions de nos vœux depuis de longues années et serons force de proposition avec plusieurs sujets structurants dont le dispositif de retraite progressive, très important pour la CFE-CGC. »
- Des échanges nourris en vue de l'ouverture en bonne et due forme d'une négociation sur la semaine de quatre jours. « Après avoir beaucoup travaillé le sujet, avec l'appui de la Fédération Assurance CFE-CGC, nos équipes ont adressé une lettre ouverte à la direction générale en ce sens, tout en lançant un questionnaire en ligne accessible à l'ensemble des salariés pour connaître leurs aspirations, explique Frédéric Poichet. Nous avons recueilli 890 réponses, un chiffre que nous n'espérons pas, avec de nombreuses réponses qui nous éclairent pour la suite. Désormais, tout reste à faire ! »



L'INFO MILITANTE

NAO PHARMACIE : LES RAISONS DU DROIT D'OPPOSITION DE LA CFE-CGC

Pour la première fois de son histoire, la CFE-CGC de l'industrie pharmaceutique a exercé son droit d'opposition à un accord de branche sur les salaires minimaux conventionnels.

Analyse de ses motivations.

« Le Leem (syndicat patronal des industries du médicament) joue depuis avril 2022 une partie de misérabilisme avec les organisations syndicales du secteur de la pharmacie. » Les mots de François Reyrolle, représentant de branche CFE-CGC pour l'industrie pharmaceutique, sont durs. C'est lui qui a négocié avec le Leem lors de plusieurs réunions paritaires (7 avril, 12 mai, 21 juillet 2022) et qui a vu se crispier un accord sur les minimas salariaux conventionnels, signé par les seules CFDT et UNSA, le 8 septembre.

DES AUGMENTATIONS INDIGENTES ALORS QUE L'INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE EST UN DES SECTEURS LES PLUS PROSPÈRES DU PAYS

« Un accord inacceptable, fustige-t-il, puisqu'en couronnement de ses propositions indigentes, le Leem a finalement obtenu deux signatures pesant 33 % de représentativité pour augmenter, tenez-vous bien, de + 2,4 % les minimas des salariés de la branche touchant moins de 2 000 euros par mois, et de + 0,5 % ceux des 85 % restants, soit 12 fois moins que l'inflation ! C'est pour ces raisons que nous avons fait valoir, avec la CFTC et la CGT, totalisant 52 % de la représentativité, notre droit d'opposition. »

Adressée le 28 septembre aux organisations syndicales signataires et au directeur général adjoint du Leem, Pascal Le Guyader, la lettre d'opposition de la CFE-CGC souligne que « l'industrie pharmaceutique est un des secteurs industriels les plus prospères dans notre pays ». Elle met le doigt sur le fait qu'en revalorisant pour des clopinettes les minimas conventionnels se situant au-delà de 2 000 euros ou du niveau 4B (premier niveau de la classification repère niveau Bac / Bac +2), l'accord

« C'est la première fois que les géants du secteur se préoccupent du sort des petites entreprises qu'ils ont tendance à pressurer ou avaler en temps normal »

« a pour effet de tasser les coefficients vers le bas, ce qui est contraire au bon maintien d'écart hiérarchique repère entre les différents niveaux ».

Dans sa réponse du 11 octobre, le Leem s'abrite derrière « un contexte économique incertain » pour justifier sa position. Il indique que « les résultats financiers de certaines entreprises de la branche ne sont pas révélateurs de la situation de l'ensemble de celles qui la constituent ». Autrement dit, que les bénéfices énormes des Big Pharma ne doivent pas masquer les difficultés des PME. « C'est bien la première fois que les géants du secteur se préoccupent du sort des petites entreprises qu'ils ont plutôt tendance à pressurer ou avaler en temps normal », ironise le négociateur CFE-CGC.

Autre argument patronal, le fait que « le projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) entraînerait, pour 2023, une contraction du budget médicament de 3,4 milliards d'euros par rapport aux dépenses réelles nettes qui devraient être constatées fin 2023 ». « Par moments, on se demande s'il ne s'agit pas d'un chantage cynique vis-à-vis du gouvernement, s'étonne François Reyrolle. Sur le thème : comme vous ne voulez pas augmenter le prix des médicaments et que nous devons supporter des hausses de prix de production, nous n'avons plus assez de liquidités pour augmenter les salaires. C'est oublier que le secteur est en croissance, qu'il a bénéficié de nombreux cadeaux fiscaux et que ses niveaux de marge se situent souvent à plus de 30 %... »

Le Leem a par ailleurs avancé que l'opposition de la CFE-CGC privait les salariés de l'augmentation de la prime d'ancienneté au deuxième semestre 2022. Une hausse qui se serait montée à un euro pour 10 ans d'ancienneté, selon le calcul de François Reyrolle. Et à deux euros pour 20 ans. « C'est se moquer du monde et afficher un mépris pour l'ensemble des salariés, alors que la Pharmacie est une branche riche », conclut le militant. Prochaine étape : une nouvelle discussion sur les minimas conventionnels, le 17 novembre.



L'INFO MILITANTE

« LE SNATT CFE-CGC EST LA VOIX DE L'ENCADREMENT DANS LES TRANSPORTS »

Coordinatrice des instances paritaires au sein du Syndicat national des activités du transport et du transit sous la présidence de Roger Pfauwathel, Fabienne Vervoux témoigne du dynamisme de la structure et fait le point sur les négociations salariales de branche.

Pouvez-vous nous présenter le Syndicat national des activités du transport et du transit (SNATT CFE-CGC) ?

Premier syndicat de la Fédération CFE-CGC des Transports, le SNATT est organisé en unions professionnelles couvrant les salariés de divers secteurs : le transport routier de marchandises, la logistique, le transport interurbain de voyageurs (cars scolaires et de voyageurs), le transport de fond, le transport sanitaire (ambulances) et toutes les activités liées au déchet. Les responsables d'unions professionnelles (RUP) sont chargés d'aider nos délégués syndicaux dans les entreprises. À titre personnel, je suis responsable adjointe de l'union professionnelle marchandises.

Représentant et défendant les intérêts de l'encadrement (agents de maîtrise, agents de haute maîtrise, techniciens, ingénieurs et cadres), le SNATT affiche une belle dynamique de développement en ayant triplé son nombre d'adhérents en dix ans. La convention collective des transports couvre 755 000 salariés dont 10 % de personnels d'encadrement, parmi lesquels seulement 19 % de femmes. En termes de représentativité, la CFE-CGC a progressé lors de la dernière mesure d'audience en 2021, obtenant 5,85 % dans la branche du transport routier et 20,22 % dans celle des déchets.

Quelles sont les principales revendications portées par le SNATT ?

La grande partie de nos adhérents provient de l'encadrement intermédiaire (agents de maîtrise et de haute maîtrise). Nos sections syndicales œuvrent au quotidien sur toutes les grandes problématiques spécifiques à nos secteurs : attractivité et conditions de travail, égalité professionnelle femmes-hommes (discriminations salariales, calcul du congé paternité désincitatif dans la convention collective de branche), etc. Sans oublier

le volet rémunérations, sachant que beaucoup de coefficients cadres se trouvent aujourd'hui sous le seuil du plafond de la Sécurité sociale, ce qui a un impact très important sur le taux de cotisation au régime de retraite. Par ailleurs, les impacts de la loi Fillon (réduction générale des cotisations patronales) sur les salaires sont particulièrement prégnants dans nos activités, en contribuant à maintenir les salaires conventionnels à un niveau dramatiquement bas.

« Valoriser nos actions innovantes dans la branche et accompagner nos délégués syndicaux dans les entreprises »

Le SNATT a dévoilé le 5 octobre dernier sa nouvelle identité visuelle et un nouveau slogan : « Montrer la voie – Porter la vôtre ». Quelle en est la logique ?

Sous l'impulsion de notre président, Roger Pfauwathel, cette démarche s'inscrit dans notre stratégie de développement pour continuer de recruter des adhérents et valoriser les actions du SNATT au sein de la branche transport et de l'encadrement des métiers intermédiaires. Nous devons capitaliser sur notre dimension catégorielle. Ce dynamisme se traduit par des propositions innovantes au sein des commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation (CPPNI), dans les négociations paritaires de branche ainsi que par une campagne de communication ambitieuse : boîtes à outils pour accompagner nos délégués syndicaux, kits de communication dédiés aux directions RH des entreprises du secteur pour faciliter la création de sections...

Sur le terrain, les sections mènent un gros travail de fond qui se révèle payant, à l'image des bons résultats enregistrés, entre autres, au siège



L'INFO MILITANTE

de Keolis SA (1 700 salariés), où la CFE-CGC est devenue la première organisation syndicale, et sur le site logistique d'Amazon à Augny (Moselle), où nos équipes ont obtenu 100 % de représentativité sur le troisième collège lors des premières élections professionnelles. Le SNATT est ainsi présent dans tous les grands groupes et entreprises de la branche. Plus largement, il faut saluer le travail de l'ensemble de nos responsables des unions professionnelles.

« Nous sommes fiers d'avoir obtenu l'ouverture d'une prochaine négociation spécifique sur le statut cadre dans la branche »

Au niveau de la branche transports, les négociations annuelles obligatoires (NAO) se tiennent depuis début octobre entre partenaires sociaux. Où en est-on ?

Fin octobre, les organisations patronales ont proposé des augmentations générales de 3,7 % pour l'ensemble des catégories de salariés. Ce montant a été jugé insuffisant par les organisations syndicales dont la CFE-CGC. Les discussions ont repris et ont débouché sur un nouvel accord, signé par nos équipes, prévoyant des revalorisations de 6 % applicables au 1^{er} décembre prochain. En cumul sur l'année, cela représente des augmentations générales de 12 %. C'est plutôt satisfaisant dans le contexte économique exceptionnel que nous connaissons. Ce d'autant que l'accord prévoit l'ouverture, début 2023, d'une négociation spécifique sur le statut cadre dans la branche (retraite, rémunération, classifications, congés maternité et paternité...). Nous en sommes fiers : c'est une avancée très importante à mettre au crédit des négociateurs du SNATT, mobilisés depuis deux ans sur le sujet.

Vous êtes par ailleurs déléguée syndicale centrale CFE-CGC chez Dachser France (transport routier de marchandises). Qu'en est-il du dialogue social ?

Le climat social s'améliore même si cela reste compliqué. L'entreprise, qui compte plus de 3 000 salariés et 60 sites en France, a eu du mal à s'ouvrir au syndicalisme. Qui plus est, nous sommes passés de 3 comités d'entreprise (CE) à l'époque à 23 comités sociaux et économiques (CSE) aujourd'hui, ce qui a considérablement compliqué la tâche des élus du personnel. Aux dernières élections de 2019, la CFE-CGC a obtenu 30 % sur son champ catégoriel. Le prochain scrutin est programmé fin 2023. Nos équipes sont mobilisées avec en particulier la signature, cette année, d'un nouvel accord majoritaire sur le temps de travail. Pour les NAO, nous avons obtenu, en juillet dernier, des augmentations générales de 4 % qui s'appliqueront au 1^{er} décembre. Nous allons désormais monter au créneau pour la mise en place d'une prime sur le partage de la valeur et pour faire avancer à avril 2023 les prochaines négociations salariales.

Propos recueillis par Mathieu Bahuet





ENTRETIEN



« LA CFE-CGC ŒUVRE POUR DE RÉELLES ÉVOLUTIONS DE CARRIÈRE DES AGENTS »

À l'approche des élections professionnelles dans la fonction publique (du 1^{er} au 8 décembre 2022), Simon-Pierre Policciardi, secrétaire national confédéral du Pôle public, analyse les enjeux et la stratégie de la CFE-CGC.

Après plusieurs années de gel, le point d'indice a été augmenté, l'été dernier, de 3,5 % pour tous les agents. Qu'en pensez-vous ?

Deux remarques. Une mathématique : pour rattraper la baisse de pouvoir d'achat des agents, il manque, au bas mot, une dizaine à ce pourcentage. Autrement dit : 3,5 %, j'appelle cela une aumône ! Ma deuxième remarque tient à ce que tout le monde connaît dans le syndicalisme, que l'on nomme négociation annuelle obligatoire (NAO). Alors que l'État est garant, à travers ses institutions ad hoc, de la bonne application de cette réglementation en entreprise, les pouvoirs publics, cette fois dans le rôle d'employeur, s'autorisent l'absence de NAO pendant des années et des années ! Quelle insulte, à la fois aux agents, aux partenaires sociaux et au monde de l'entreprise.

Quelle est la dynamique de la CFE-CGC en matière de représentativité dans la fonction publique ?

Les dernières élections professionnelles de 2018 montrent une progression de 16 % des syndicats affiliés à la CFE-CGC. On assiste bien là à une progression équivalente à ce qui se passe pour notre Confédération dans le secteur privé. Le distinguo doit être fait sur l'historique. En effet, la CFE-CGC, de façon relative, a contrario de la concurrence syndicale, est implantée depuis peu dans la fonction publique. Les habitudes et les mœurs syndicales diffèrent. Tout ça mérite de laisser du temps au temps. Les agents, les électeurs, sauront faire la différence entre les partenaires implantés depuis longtemps et parfois in primo dans le public, et nous, la CFE-CGC, avec un concept d'analyses et de propositions radicalement différents, en phase avec le monde d'aujourd'hui.

« Il est temps que la capacité éclairée de la CFE-CGC s'impose aussi dans le secteur public »

Quelle importance revêtent les élections professionnelles de décembre 2022 ?

Ces élections ne concernent pas seulement le Pôle public ni quelques syndicats en particulier. C'est une cause commune à toute la Confédération car le résultat pourrait impacter la représentativité globale de toutes nos structures. Il est grand temps que la capacité éclairée des membres de la CFE-CGC, comme c'est le cas dans le privé, s'impose fortement dans le secteur public.

La CFE-CGC a en effet la capacité de faire de la fonction publique un employeur attentionné, socialement comme financièrement, qui offre un réel parcours professionnel à ses agents et qui (re)motive le personnel pour rendre un service de qualité aux citoyens. Nous devons donc améliorer notre maillage avec nos syndicats affiliés. Une fois élus, comme déjà dit, nous proposons une approche nouvelle avec un constat, une analyse puis des propositions. Cette méthode issue du secteur privé peut tout à fait être entendue par les agents, d'autant que nous voulons œuvrer en faveur de réelles évolutions de carrière. C'est notre porte d'entrée.

Quel dispositif votre secteur a-t-il mis en place pour aider les syndicats à faire campagne et à se développer ?

Il s'agit pour nous de donner l'outil ad hoc, qui permet d'ouvrir la campagne en fonction de la nouvelle réglementation des instances sociales de la fonction publique, j'y reviendrai. En parallèle à ce dispositif, le chantier s'est poursuivi par l'équipement de nos militants de terrain avec un outil de qualité. Nous avons tenu compte des délais, de la qualité des structures, des implantations, des viviers de voix et des possibilités des militants. Après cet inventaire, nous avons construit une coordination



ENTRETIEN

confédérale autour de l'équipe du secteur Pôle Public, avec l'assistance technique des services confédéraux, des syndicats concernés, de la Fédération support et des militants de tous les horizons CFE-CGC. Cette coordination confédérale ne retire rien à l'investissement stratégique de nos syndicats et de notre Fédération des services publics. Elle vient en complément de l'action électorale des structures.

Comment analysez-vous la baisse régulière du taux de participation lors des derniers scrutins de 2014 (52,8 %) et 2018 (49,9 %) ?

Là aussi, je peux répondre en deux parties, bien qu'il faudrait plus de temps pour détailler la situation de façon complète. D'une part, la situation tient là aussi à l'histoire syndicale dans la fonction publique. Les organisations syndicales implantées depuis longtemps et, comme je l'ai déjà dit, parfois depuis le début, montrent lors des derniers scrutins l'ampleur de leur impuissance, prisonnières d'un système syndical qui, s'il leur a donné l'avantage à une certaine période, les confine maintenant dans un immobilisme parfois, souvent, mortifère. Ce constat, que l'agent est parfaitement à même de voir, repousse l'électeur de l'urne.

L'autre raison, plus technique, tient à la nouveauté du scrutin électronique qui se généralise, mais aussi à la complexité même de l'enchevêtrement des administrations composées en établissements et/ou en services et/ou en sous-services et/ou encore en directions et sous-directions... Un nombre incalculable, sans doute même par l'autorité publique elle-même. Au point qu'il n'est pas rare qu'un agent ne s'y retrouve pas ou difficilement, et que s'envole ainsi son éventuelle envie de voter. Enfin, le courrier postal, posé sur une table chez soi, oublié dans les priorités de la vie courante, ou le message numérique administratif immergé dans le nombre excessif de courriels professionnels, n'arrangent rien au taux de participation.

Quel regard portez-vous sur l'action gouvernementale vis-à-vis de la fonction publique ces dernières années ?

Nous ne pouvons que constater la désinvolture et la mauvaise foi gouvernementale, partagées par tous les ministères successifs, par ceux-là même qui utilisent des cabinets d'audit aux factures salées pour copier-coller le schéma du secteur privé. Lequel schéma n'a pourtant montré que deux choses : la hausse du chiffre d'affaires de ces cabinets et le désastre social de ce choix global ! L'erreur ne fait pas toujours exemple. Cela se traduit par quelques signes révélateurs comme l'appellation de la tutelle : depuis quelques années, le ministère de la Fonction publique est passé sous la coupe de celui des Comptes publics. Autrement dit et, c'est à la limite de l'injure, les agents de la fonction publique sont devenus un coût et rien d'autre !

« Outiller nos militants sur les nouvelles instances de dialogue social dans la fonction publique »

Comment la CFE-CGC accompagne-t-elle ses militants du Pôle public, en particulier s'agissant des nouvelles instances de dialogue social ?

Le soutien confédéral aux militants sur site est une préoccupation prépondérante à la CFE-CGC. Elle se fait soit en direct quand la situation l'exige ou que cela est demandé expressément, ou le plus couramment par l'intermédiaire des Fédérations ou des syndicats concernés. Pour le secteur Pôle public, il convenait d'offrir à nos militants la même prestation, pour les nouvelles instances de dialogue social, que ce que la Confédération a offert pour le secteur privé quand le comité social et économique (CSE) en entreprise a été mis en place.

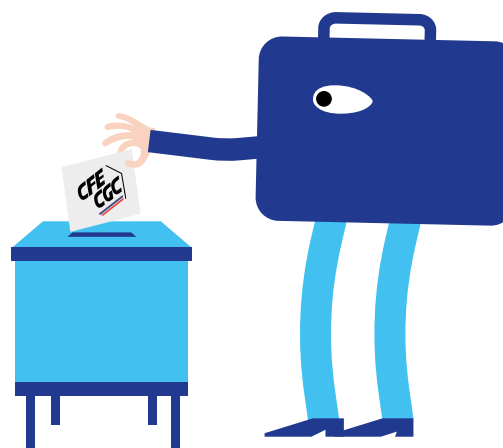


ENTRETIEN

Depuis plusieurs années, avec l'aide des services de la CFE-CGC et de cabinets extérieurs, le secteur a construit, sujet par sujet, méticuleusement, **des fiches pour les nouvelles instances de dialogue social** (CSA pour l'État, CST pour la territoriale et CSE pour l'hospitalière). Elles permettent un décryptage, une analyse et, en quelque sorte, un mode d'emploi pour le militant intéressé au sujet. Après ce long travail qu'il a fallu reprendre après les dernières modifications réglementaires du printemps dernier, les fiches, transmises à toutes les Fédérations, sont accessibles aux collègues concernés.

Par ailleurs, le Centre de formation syndicale (CFS), en partenariat avec la Fédération, est en train de décliner ces fiches en formations en présentiel à destination des militants pour une appropriation plus complète de la matière. Enfin, le secteur Pôle Public propose aux militants, depuis près de deux ans, une ligne numérique de soutien accessible uniquement par écrit et par courriel pour obtenir, dans certains cas de la vie professionnelle, une réponse à une question juridique. C'est un besoin incontournable pour le service public, compte tenu de la foison de textes du périmètre.

Propos recueillis par Mathieu Bahuet



5,6 millions d'agents appelés à voter du 1^{er} au 8 décembre 2022

Quatre ans après le dernier scrutin, 5,6 millions d'agents des trois versants de la fonction publique (État, territoriale et hospitalière) sont invités à voter dans le cadre des élections professionnelles programmées le 8 décembre prochain (entre le 1^{er} et le 8 décembre pour ceux qui voteront par voie électronique, notamment dans la fonction publique d'État).

Ces élections consacrent, par l'élection de leurs représentants, le droit de participation des agents à la détermination des règles individuelles et collectives qui les concernent. Au total, près de 20 000 instances seront installées à l'issue du scrutin : comités sociaux, commissions administratives paritaires (CAP) et commissions consultatives paritaires (CCP).



ACCORD MONDIAL SUR LE DROIT DU TRAVAIL DANS LE FOOTBALL : COUP D'ENVOI DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

L'Organisation internationale du Travail (OIT) a salué la récente signature du tout premier accord mondial relatif aux conditions de travail et aux droits des joueurs de football professionnels.

À l'orée de la décrite Coupe du monde de football au Qatar (20 novembre - 18 décembre), travail et football rime avec esclavage moderne : pour l'événement, des ouvriers immigrés ont ainsi œuvré à bâtir des stades et même une nouvelle ville (Lusail), et on estime qu'au moins 6 500 d'entre eux sont décédés sur les chantiers. Pourtant, fin septembre à Genève, au siège de l'Organisation internationale du travail (OIT), a été signé un accord mondial du travail relatif aux droits des joueurs professionnels de foot. À défaut d'être une bonne nouvelle pour les petites mains du Mondial, c'en est une pour les joueurs dont les conditions de travail feront l'objet d'un encadrement conventionnel bienvenu dans un secteur globalisé jusqu'ici irrégulièrement réglementé. Pas une fin en soi, cet accord aspire à être le début de relations conventionnelles entre les représentants des joueurs et ceux des ligues de football.

LA STRUCTURATION ORIGINALE DES RELATIONS CONVENTIONNELLES EN UN SIMILI TRIPARTISME

L'accord mondial compte trois signataires : les représentants des travailleurs (la FIFPRO), ceux des employeurs (la WLF), et l'OIT. Cependant, seuls deux d'entre eux ont vocation à engager des négociations : la toute jeune World Leagues Forum, créée en 2016 et qui compte 41 membres issus de la plupart des confédérations continentales de la Fédération internationale de football association (FIFA) ; et la Fédération internationale des associations de footballeurs professionnels, créée en 1965 et représentant 65 000 joueurs. La signature de l'OIT fait office de patronage. L'instance pourra, via sollicitation des parties négociatrices, les accompagner d'un soutien technique sur la mise en œuvre d'un accord qualifié de « contrat révolutionnaire » par la FIFPRO, et ayant pour objectif de « stabiliser l'environnement du football » à l'échelle internationale.

DES THÈMES CLASSIQUES DE NÉGOCIATION À L'AUNE DES PARTICULARITÉS DU FOOTBALL

L'accord se fonde sur les principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT. Il mentionne les conventions 87 (liberté syndicale) et 98 (droit d'organisation et de négociation collective), et identifie les maux qui touchent plus durement le football : santé-sécurité des joueurs (notamment la gestion des commotions cérébrales et des blessures physiques), amélioration de leur représentation syndicale, lutte contre les discriminations et le racisme. Le temps de travail constitue aussi un enjeu très important en lien direct avec la santé physique des joueurs avec, dans le viseur, les calendriers surchargés de matchs établis par les ligues professionnelles. La FIFPRO œuvre à professionnaliser le football et identifie de longue date un problème de responsabilisation des ligues sur les questions liées au travail. Ces problèmes affligent d'autant plus le football féminin qui fait d'ailleurs l'objet d'une mention spéciale dans l'accord.

PAR-DELÀ L'ACCORD, L'OIT DEMANDE À VOIR LA FEUILLE DE MATCH ET LANCE UNE CAMPAGNE

Un effort plus large de professionnaliser à la source les joueurs est actuellement mené par l'OIT avec la FIFPRO via une campagne de sensibilisation des jeunes joueurs ivoiriens. La carrière footballistique commence en effet très tôt dans la vie de joueurs alors vulnérables et manipulables. Beaucoup émigrent à un âge précoce pour jouer dans des ligues mieux cotées. L'enjeu est donc de leur garantir un accompagnement syndical pour garantir le respect de leurs droits.

À n'en pas douter, toutes ces initiatives sont le signe d'une prise de conscience que le football n'est pas qu'un divertissement de masse pour les spectateurs, mais aussi et surtout un secteur professionnel au sein duquel les droits des travailleurs doivent être garantis.



QUELLES RELATIONS FINANCIÈRES ENTRE LA FRANCE ET L'UNION EUROPÉENNE ?

**Comme chaque État membre, la France contribue, chaque année, au financement de l'UE.
Retour sur le fonctionnement du budget européen, sur la participation française et sur
les missions financées par les fonds européens en France.**

COMMENT S'ORGANISE LE SYSTÈME DES RECETTES DE L'UE ?

À l'origine, le budget de l'Union européenne était constitué uniquement des contributions versées par ses États membres. C'est lors du Conseil européen de Luxembourg, en avril 1970, qu'a été introduit pour la première fois un système de ressources propres à l'UE. Ce changement devait illustrer la volonté d'accroître l'autonomie financière de l'UE vis-à-vis des États. Aujourd'hui, le financement du budget de l'UE repose sur des ressources propres et sur des ressources fondées sur le revenu national brut (RNB) des États membres.

Les ressources propres de l'UE sont constituées notamment :

- Des ressources propres traditionnelles (RPT), issues des droits de douanes perçus sur les importations de produits. Leur montant a fortement diminué au cours des années en raison notamment de la baisse tendancielle des tarifs douaniers issue de l'ouverture commerciale pratiquée par l'UE. En 2022, ces ressources alimentent 13 % du budget de l'UE.
- Des ressources fondées sur la TVA, calculée par l'application d'un taux d'appel uniforme (0,30 %) à une assiette harmonisée pour l'ensemble des États membres¹. Ces ressources représentent 13 % du budget de l'UE.
- Depuis juillet 2020, des ressources fondées sur la taxation des emballages plastiques non recyclés. Elles représentent, en 2022, 3,74 % du budget de l'UE.

La principale ressource reste cependant la contribution des États membres qui représente 63 % du budget de l'UE. Elle permet au budget d'être systématiquement à l'équilibre, conformément au principe fixé par le Traité sur le fonctionnement de l'UE (TFUE). Son montant est fixé de manière à compenser la différence entre le montant des dépenses de

l'année et le produit des ressources propres. Cette contribution est donc considérée comme une ressource d'équilibre au sein du budget européen. Les ressources fondées sur le RNB versées par les États membres sont calculées, pour chaque pays, au prorata de leur part dans le RNB total de l'UE, ce qui garantit une contribution normalement équitable.

Il existe toutefois, pour certains pays, des rabais qui prennent la forme de réductions forfaitaires sur la part du RNB dû à l'UE. Ces rabais concernent, pour un montant annuel sur les années 2021-2027, l'Allemagne (3,67 milliards d'euros), les Pays-Bas (1,92 milliards d'euros), la Suède (1,07 milliards d'euros), l'Autriche (0,56 milliards d'euros) et le Danemark (0,37 milliards d'euros).

QUEL BUDGET POUR L'UE ?

Le budget annuel de l'UE est défini selon un cadre financier pluriannuel. Ce dernier, établi pour une période d'au moins cinq ans, fixe en particulier les montants maximaux des dépenses annuelles de l'UE. Il est adopté au terme d'une procédure législative spéciale qui requiert l'unanimité du Conseil, après l'approbation du Parlement européen.

Le cadre financier actuel couvre une période de sept ans (du 1er janvier 2021 au 31 décembre 2027), marquée par le départ du Royaume-Uni de l'UE (Brexit) et s'inscrivant, à travers le conflit russo-ukrainien, dans un contexte inédit de crise géopolitique. Pour cette période, le budget total de l'UE s'élève à 1 211 milliards d'euros courants soit une hausse de 14 % par rapport au précédent cadre financier pluriannuel (2014-2020).

Ce budget assure la mise en œuvre de la politique communautaire menée par la Commission européenne dont, notamment, les politiques de soutien à l'activité économique, les politiques environnementales et la politique agricole commune (PAC). Il se ventile tel quel dans le graphique ci-après.



EN MILLIARDS D'EUROS COURANTS	CFP 2014-2020	CFP 2021-2027	Écart (%)
Marché unique, innovation et digital	114,51	149,51	31 %
Recherche et innovation	69,58	93,14	34 %
Investissement stratégiques européens	31,30	32,98	5 %
Marché unique	4,99	6,60	32 %
Espace	11,29	15,15	34 %
Cohésion, résilience et valeurs	386,07	426,69	11 %
Développement et cohésion à l'échelle régionale	269,07	274,27	2 %
Relance et résilience	5,98	20,83	249 %
Capital humain, cohésion social et valeurs	112,51	130,17	16 %
Ressources naturelles et environnement	391,84	401	11 %
Politique agricole et maritime	387,81	385,77	-1 %
Environnement et action pour le climat	3,45	14,48	319 %
Migration et gestion des frontières	3,61	25,70	612 %
Migration	7,46	11,11	49 %
Gestion des frontières	5,58	13,80	147 %
Sécurité et défense	4,1	14,92	266 %
Sécurité	3,49	4,60	32 %
Défense	0,59	9,64	1535 %
Voisinage et le monde	94,37	110,60	17 %
Action extérieure	85,41	95,18	11 %
Aide et préadhésion	12,96	14,16	9 %
Administration publique européenne	69,58	82,47	19 %
Écoles européennes et pensions	13,80	19,48	41 %
Dépenses administratives des institutions	55,78	62,99	13 %
TOTAL	1064,05	1210,89	14 %

Source : budgets de l'Union européenne, cadres financiers pluriannuels (Commission européenne).

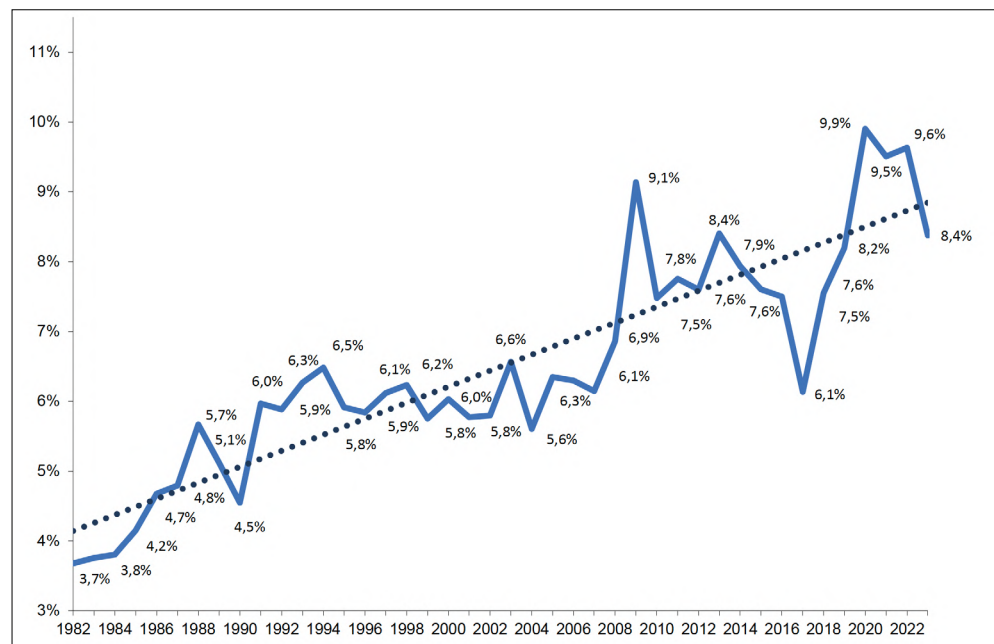


QUID DU PLAN DE RELANCE EUROPÉEN ?

Suite à la crise sanitaire, l'UE a lancé un inédit plan de relance. Les montants décidés lors du Conseil européen du 14 décembre 2020 sont venus s'ajouter à ceux présentés au titre du cadre financier pluriannuel. Doté d'un montant de 750 milliards d'euros (360 milliards d'euros de prêts et 390 milliards de subventions), ce plan a pour but de soutenir les États membres en matière d'investissements et de réformes. La France doit percevoir une enveloppe totale de 43 milliards d'euros dont 37,5 milliards au titre de la facilité pour la reprise et la résilience (FRR)².

QUELLE EST LA PARTICIPATION DE LA FRANCE AU BUDGET DE L'UE ?

Deuxième économie de l'UE, la France contribue fortement à son budget. En 40 ans, le montant de sa contribution a été multiplié par plus de deux, passant de 3,7 % en 1982 à 8,4 % en 2023. Pour l'année 2022, la France doit verser 24,9 milliards d'euros et le montant annuel moyen pour les années 2023 à 2027 est estimé à 26,9 milliards d'euros. Ce montant moyen, en hausse de plus de 7 milliards d'euros/an par rapport au précédent cadre financier pluriannuel (20,1 milliards d'euros), s'explique en partie par le départ du Royaume-Uni de l'UE, qui en était le deuxième contributeur net³.



Source : Direction du budget ; estimations pour 2022 (LFI) et 2023 (PLF).

À l'instar de l'Allemagne, de l'Italie ou des Pays-Bas, la France fait partie des pays considérés comme des contributeurs nets. Cela signifie que sur le plan purement comptable, la France donne plus qu'elle ne reçoit. Ainsi, selon la méthode comptable, le solde net de la France s'élève à - 9,49 milliards d'euros en 2020. La France, l'Allemagne et le Royaume-Uni représentent à eux seuls plus des deux tiers (70,3 %) de l'ensemble des contributions nettes au budget de l'UE.

Cette donnée doit être néanmoins nuancée. En effet, elle n'est le fruit que d'une notion comptable qui ne prend pas en compte l'existence de gains économiques plus difficilement mesurables tels que les externalités positives liées à l'appartenance au marché unique. De même, ne sont pas comptabilisés les effets positifs pour le pays de l'utilisation de fonds européens dans un autre État membre. Cette notion de contributeur net affiche donc des limites importantes.





QUELLES SONT LES PRINCIPALES MISSIONS FINANCÉES PAR LES FONDS EUROPÉENS EN FRANCE ?

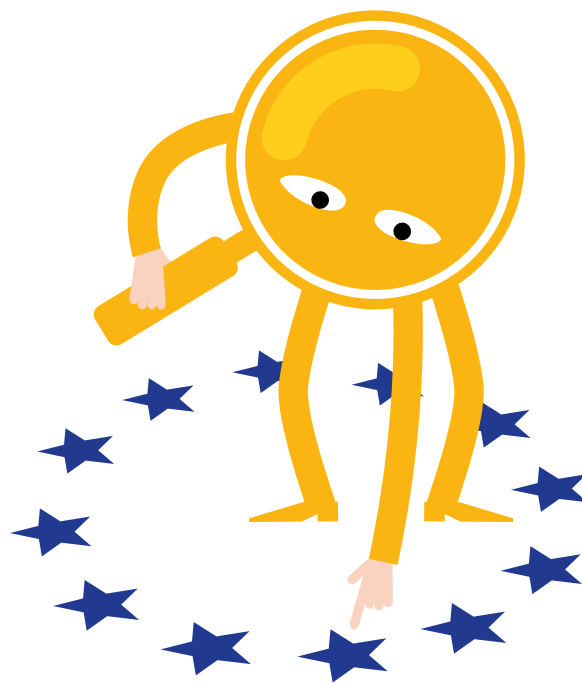
Les dépenses réalisées en France au titre de la politique communautaire se sont élevées en 2020 à 15,85 milliards d'euros. Elles concernent notamment :

- La politique agricole commune (PAC) pour un montant total de 9,6 milliards d'euros : fonds agricoles pour le développement rural (FEADER), fonds agricole de garantie (FEAGA), etc. La France est, en volume, le premier pays bénéficiaire de l'UE des aides agricoles.
- Les politiques de compétitivité pour 2,8 milliards d'euros : projets d'infrastructures, stratégie commune pour la recherche et l'innovation, etc.
- Les politiques de cohésion pour 2,5 milliards d'euros : fonds social européen (FSE), fonds européens de développement régional (FEDER), etc.

(1) Certains États membres (Allemagne, Pays-Bas et Suède) disposaient d'un taux d'appel réduit de 0,15 % pendant la période 2014-2020. Cette disposition a été supprimée pour le nouveau cadre financier de 2021-2027.

(2) Selon les termes de l'accord, le remboursement des subventions du plan de relance sera calculé sur la base de la part de chaque État membre dans le RNB totale de l'UE. Pour la France, ces remboursements pourraient représenter 2,4 milliards d'euros par an. Une hausse des recettes propres pourrait toutefois limiter ce coût de remboursement via un mécanisme d'ajustement carbone aux frontières et une taxe numérique.

(3) Au terme de l'accord conclu le 31 janvier 2020, le Royaume-Uni doit par ailleurs s'acquitter de certaines obligations financières envers l'UE.



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

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



La Macif,
c'est vous.



LA FRANCE, BONNE OU MAUVAISE ÉLÈVE DE LA MISE EN ŒUVRE DES DIRECTIVES EUROPÉENNES ?

Si la France a récemment été mise doublement en demeure par la Commission européenne pour non-transposition de deux directives, elle a plutôt progressé ces dernières années en la matière. Reste à associer davantage les partenaires sociaux.

QU'EST-CE QU'UNE DIRECTIVE EUROPÉENNE ?

La directive européenne est un acte juridique contraignant de l'Union européenne (UE), qui tend à harmoniser les législations nationales. À l'inverse du règlement européen, la directive n'est pas d'application directe : sa mise en œuvre s'effectue au niveau national via un acte de transposition en droit interne qui adapte la législation nationale au regard des objectifs définis dans la directive, tout en tenant compte des spécificités de chaque État membre. La transposition doit s'effectuer dans un délai fixé par la directive (généralement deux ans).

LA COMMISSION EUROPÉENNE, GARDIENNE DES TRAITÉS

La Commission européenne est détentrice du pouvoir de contrôle de l'application du droit de l'UE. Elle est ainsi chargée, en vertu de l'article 17 du traité sur le fonctionnement de l'UE, de veiller au respect et à l'application du droit européen et du droit dérivé (règlements, directives, décisions). C'est en cela que l'on dit qu'elle est la gardienne des traités.

Dans les faits, la Commission s'informe, notifie et, le cas échéant, sanctionne les États membres en cas de non-respect des traités ou actes juridiques européens. Si un pays ne transpose pas ou pas intégralement une directive, la Commission peut engager une procédure d'infraction et saisir la Cour de justice de l'Union européenne.

PLUS DE LA MOITIÉ DES ÉTATS MEMBRES MIS EN DEMEURE POUR NON-TRANSPPOSITION COMPLÈTE DE DEUX DIRECTIVES EN MATIÈRE SOCIALE

Le 21 septembre 2022, la Commission a transmis des lettres de mise en demeure à 19 pays (Belgique, Tchéquie, Danemark, Irlande, Grèce, Espagne, France, Croatie, Chypre, Luxembourg, Hongrie, Malte, Autriche, Pologne, Portugal, Roumanie, Slovaquie et Finlande) pour non-

transposition complète de la directive 2019/1152 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles. Le texte vise notamment à garantir aux travailleurs une plus grande prévisibilité en ce qui concerne les tâches qui leur sont assignées, le temps de travail et la réception en amont d'informations plus complètes sur les éléments essentiels de leur emploi (lieu de travail, rémunération...).

En parallèle, une procédure de mise en demeure a également été engagée auprès de 19 États membres (Belgique, Tchéquie, Danemark, Allemagne, Irlande, Grèce, Espagne, France, Croatie, Chypre, Lettonie, Luxembourg, Hongrie, Autriche, Pologne, Portugal, Roumanie, Slovaquie, Sloveenie) concernant la non-transposition de la directive 2019/1158 relative à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants. Pour rappel, cette directive prévoit des congés spécifiques pour les pères, les parents et les aidants afin qu'ils puissent davantage concilier leurs responsabilités professionnelles et privées.

Les directives européennes 2019/1152 et 2019/1158 auraient dû faire l'objet d'une transposition complète dans les 27 droits internes au 1^{er} août 2022. Les États visés par la mise en demeure, dont la France, ont désormais deux mois pour mettre en conformité leur législation. La Commission pourrait le cas échéant émettre des avis motivés, une étape supplémentaire dans le processus d'infraction au droit de l'UE.

LA CFE-CGC IMPLIQUÉE

La CFE-CGC a eu l'occasion de défendre ses revendications concernant la transposition de ces deux textes auprès de la délégation aux affaires européennes et internationales des ministères sociaux dans le cadre d'une réunion du CDSEI (Comité du dialogue social pour les questions européennes et internationales) consacrée au processus de transposition des deux directives européennes.



Au-delà de ses positionnements sur les dispositions juridiques contenues dans ces deux textes, la CFE-CGC a déploré le caractère tardif de cet échange qui intervient alors que la France est mise en demeure par la Commission et qu'elle doit prendre rapidement des mesures dans les deux mois. La Confédération a ainsi rappelé qu'une consultation des partenaires sociaux en temps utile pour nourrir les débats autour du processus de transposition était largement préférable.

LE DÉFICIT DE TRANSPOSITION DE LA FRANCE EN AMÉLIORATION

Au total, sur ces deux textes, plus de la moitié des États membres ont été mis en demeure pour non-transposition complète. Cela soulève des interrogations sur la mise en œuvre des actes législatifs européens par les États membres - pourtant au cœur du système institutionnel de l'UE en tant que colégislateurs - et de l'adoption des textes.

Le déficit de transposition est le pourcentage de directives du marché unique qui n'ont pas encore été complètement notifiées à la Commission par rapport au nombre total de directives qui auraient dû être notifiées à la date limite. L'UE s'est fixé pour objectif de réduire à 1 % le déficit de transposition lors du Conseil européen de mars 2022.

Le déficit de transposition moyen de l'UE, après avoir diminué régulièrement pendant 19 ans (entre 1997 et 2016), est plus ou moins stable depuis novembre 2012 (entre 0,5 % et 0,7 %). Il a doublé (de 0,7 % à 1,5 %) en juin 2016, en raison d'un nombre anormalement élevé de directives à transposer dans les mois précédant la date butoir pour le calcul des performances des États membres. Le taux de transposition est ensuite revenu à des valeurs plus normales en décembre 2019 avant d'augmenter à nouveau de manière significative, probablement sous l'effet de la pandémie de Covid-19 qui a mis à rude épreuve les ressources administratives des États membres, et d'un nombre assez important de directives européennes à transposer entre le 1^{er} décembre 2019 et le 1^{er} décembre 2020.

Le tableau de bord de suivi des transpositions, dans sa mise à jour de décembre 2020, révèle que 5 États membres (Tchéquie, Danemark, Allemagne, Estonie, France) ont amélioré leur performance globale depuis décembre 2019, et que 8 États membres l'ont maintenue (Grèce, Espagne, Lituanie, Malte, Pays-Bas, Portugal, Roumanie, Finlande). La performance des 14 autres États membres s'est quant à elle détériorée. D'un point de vue global, le déficit moyen de transposition est passé à 1 % tandis que le délai moyen de transposition a diminué de 36 %, passant de 11,5 mois en 2019 à 7,4 mois.

En ce qui concerne la France, le déficit de transposition a été divisé par quatre depuis 2017, passant de 1,1 % en décembre 2016 à 0,3 % en décembre 2020. Malgré les retards fréquents dans les processus de transposition, la France se situe donc plutôt parmi les bons élèves en matière de transposition des directives européennes. Reste, pour la CFE-CGC, à veiller à ce que la transposition au niveau national soit effectuée de façon plus transparente, en associant davantage les partenaires sociaux.

CONTACTS

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

Maxime Legrand
Délégué national
maxime.legrand@cfecgc.fr

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



TENDANCES



LE TRAVAIL EN HORAIRES ATYPIQUES EST DEVENU MAJEUR

45 % des salariés (10,4 millions de personnes) ont travaillé en 2021 au moins une fois par mois en « horaires atypiques », c'est-à-dire le soir, la nuit ou le week-end, selon une étude de la direction des statistiques du ministère du Travail (Dares). Le travail le samedi est la modalité la plus fréquente (36 % des salariés concernés au moins une fois par mois). Le travail le soir (entre 20 h et minuit) concerne 25 % des salariés et 20 % pour le dimanche. Enfin, 10 % travaillent la nuit (entre minuit et 5 h).

A noter que les non-salariés travaillent encore plus souvent en horaire atypique : 78 % d'entre eux sont concernés (2,7 millions de personnes). 45 % travaillent le soir, 71 % au moins un samedi par mois et 41 % au moins un dimanche par mois.

Parmi les salariés, les cadres travaillent davantage le soir (37 % au moins une fois par mois entre 20 h et minuit), tandis que les employés travaillent plus souvent le samedi (45 %) et le dimanche (27 %), et les ouvriers plus souvent la nuit (15 % contre 10 % en moyenne).

La pratique des horaires atypiques est particulièrement répandue dans trois secteurs d'activité : l'hébergement-restauration (65 % des salariés concernés), le commerce (59 %) et le transport-entrepôt (56 %). A contrario, dans la construction, on ne travaille a priori ni le soir, ni la nuit, ni le samedi, ni le dimanche : tous ces items sont à moins de 10 % de fréquence mensuelle moyenne.

En général, les salariés qui pratiquent au moins un horaire atypique ont une organisation de leur temps plus contraignante que les salariés aux horaires standards. Ils sont davantage contrôlés par des dispositifs (pointeuse, badge, fiche horaire...) et 27 % d'entre eux n'ont pas 48 heures consécutives de repos (contre 2 %). Les horaires atypiques nécessitent donc en moyenne une plus grande disponibilité des salariés et s'accordent moins avec les engagements sociaux et familiaux.



« [Le travail en horaires atypiques en 2021](#) », étude de la Dares (ministère du Travail), octobre 2022.

LA CYBERSÉCURITÉ EN FRANCE TOUJOURS EN MODE MINEUR

Les Français mauvais élèves en matière de cybersécurité ? C'est ce qui ressort d'une étude internationale de l'entreprise Terranova Security (formation à la cybersécurité) avec l'Institut Ipsos. Seules 25 % des entreprises françaises auraient mis en place un programme obligatoire de sensibilisation à la cybersécurité et seuls 29 % des salariés français ont suivi un module dans ce domaine, contre 49 % pour les autres pays.

La principale raison tient au manque d'offre de la part des entreprises. C'est le cas pour 70 % des salariés français, contre 53 % toutes nationalités confondues. Les Français se démarquent aussi pour préférer, le cas échéant, des modules de formation en présentiel, là où les autres pays se tournent plutôt vers des cours en ligne.

Ce retard français dans le développement d'une culture cyber n'est pas sans conséquences : 27 % des Français déclarent avoir été personnellement victimes d'une arnaque ou d'une intrusion, contre 14 % au Royaume-Uni par exemple.

Deux éléments montrent toutefois une prise de conscience des pouvoirs publics français. Les experts du dispositif cybermalveillance.gouv.fr planchent actuellement, en collaboration avec des acteurs de l'industrie, sur un référentiel de compétences en cybersécurité pour aider les organismes de formation à proposer des parcours. Ce référentiel sera structuré en trois grands domaines : sécurisation, maintenance et remédiation.

En outre, le projet de loi de finances pour 2023 prévoit d'augmenter les budgets de plusieurs missions relatives à la sécurité numérique et à la lutte contre la cybercriminalité. Une nouvelle agence du numérique des forces de sécurité sera ainsi instituée le 1^{er} janvier 2023 pour moderniser les moyens de communication des forces de l'ordre. L'Agence nationale de la sécurité des systèmes d'information (ANSSI) voit ses crédits augmenter de 4,6 millions d'euros et ceux de la direction interministérielle du numérique (DINUM) de 5,2 millions d'euros.



Étude commandée par Terranova Security et réalisée par Ipsos auprès de 4 000 personnes en activité en France, au Canada, aux États-Unis, au Royaume-Uni et en Australie.



BULLES TWITTER



GERARD MARDINE @GERARDMARDINE - 25 octobre 2022

Ce projet de transfert du recouvrement des cotisations @AgircArrco est un non-sens complet, totalement injustifié et présentant un risque majeur pour l'allocation des droits des salariés. @CFECGC demande qu'un article du #PLFSS2023 mette fin à une telle aberration @AssembléeNat



FRANÇOIS HOMMERIL @FHOMMERIL - 27 octobre 2022

Sur les retraites, la question de « l'équilibre » est un terrain vaseux où nous emmène le gouvernement pour mieux nous noyer. La nature même du régime par répartition est de ne jamais être en équilibre. Avec 163 milliards d'euros de réserves nettes, le bilan cumulé est très positif.



CFE-CGC @CFECGC - 4 novembre 2022

La retraite progressive est un dispositif de fin de carrière permettant de percevoir une partie de sa retraite tout en continuant d'exercer une ou plusieurs activités à temps partiel ou à temps réduit. Vous souhaitez en savoir plus ? → <https://urlz.fr/jKYE>



CFE-CGC @CFECGC - 9 novembre 2022

A la CFE-CGC, le combat quotidien de nos délégués syndicaux est celui de la revalorisation des salaires, seule garantie pour préserver votre pouvoir d'achat ! #TousEnsemblePourLePouvoirDAchat



www.cfecgc.org

@CFECGC #cfecgc

CONTACTS

Service Communication
Mathieu Bahuët
Valérie Bouret
Romane Buot
Stéphanie Dubreucq

Cecilia Escorza
Gilles Lockhart
Adrien Vinet

service.communication@cfecgc.fr