

# LE BULLETIN CONFÉDÉRAL



## SOMMAIRE

**P. 3 EN BREF**

**P. 4 L'INFO MILITANTE - RÉFORME DES RETRAITES : UNE FATALITÉ ? LA CFE-CGC DIT NON !**

**P. 5 « AVEC LES RETRAITES, L'ÉTAT VEUT DES MARGES BUDGÉTAIRES »**

**P. 6 RESTAURER LA CONFIANCE : ÉTAPE EN NOUVELLE-AQUITAINE**

**P. 8 PRÉVOYANCE : UN OUTIL POUR LES NÉGOCIATEURS CFE-CGC**

**P. 10 ÉLECTIONS, ADHÉSIONS, SALAIRES : LA CFE-CGC AU TOP CHEZ AXA FRANCE**

**P. 12 SALAIRES : LA CFE-CGC FACE AU MUR ADECCO**

**P. 13 NAO TOURISME : LA CFE-CGC DÉNONCE UN PROJET PATRONAL IRRECEVABLE**

**P. 14 ENTRETIEN - JEAN-MARC BURLET : « IL EXISTE CHEZ SANOFI UN FORT MÉCONTENTEMENT CHEZ LES CADRES »**

**P. 16 REGARDS ÉCONOMIQUES**

**P. 20 REGARDS DURABLES**

**P. 23 REGARDS ÉGALITÉ DES CHANCES**

**P. 27 TENDANCES**

**P. 28 BULLES TWITTER**





## Retraites : l'intersyndicale prête à la mobilisation

Réunies le 5 décembre, 13 organisations syndicales et de jeunesse (CFE-CGC, CFDT, CGT, FO, CFTC, UNSA, Solidaires, FAGE, FSU, UNEF, VL, FIDL, MNL) ont cosigné **un communiqué** réaffirmant leur opposition à tout recul de l'âge légal de départ en retraite et d'augmentation de la durée de cotisation. Elles affichent « leur détermination à construire les mobilisations passant par une première date unitaire avec grèves et manifestations en janvier si le gouvernement demeurerait arc-bouté sur son projet ». « Le gouvernement instrumentalise la situation financière du système de retraites et affirme, à tort, que le recul de l'âge légal de la retraite est un impératif », ajoutent-elles.

## Assurance chômage : la CFE-CGC dénonce une baisse inacceptable de la durée des droits

**Dans un communiqué**, la CFE-CGC a réagi à l'annonce du ministère du Travail d'une baisse de la durée d'indemnisation de 25 % de l'assurance chômage à compter de février 2023 : « Après la dégressivité, cette baisse devient totalement insupportable et transforme la solidarité en racket. » Dès lors, « les chances d'aboutir en 2023 à un accord paritaire de convention d'assurance chômage avec cette philosophie imposée unilatéralement par l'État en 2018, 2019 et durcie aujourd'hui, semblent totalement illusoire ». Pour la CFE-CGC, « il est clair que lorsque l'État annonce vouloir s'occuper des personnes en difficulté en reprenant la main sur des dispositifs paritaires, c'est moins pour leur bien que pour les économies qu'il entend réaliser ».

## Violences sexistes : la CFE-CGC signataire d'un courrier intersyndical

À l'occasion de la journée internationale du 25 novembre pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, 8 organisations syndicales (CFE-CGC, CFDT, CGT, FO, CFTC, UNSA, FSU et Solidaires) ont adressé **un courrier commun** à la Première ministre pour demander au gouvernement de ratifier au plus vite la convention 190 de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur la violence sexiste et le harcèlement, et à mettre en œuvre ses dispositions. Elles sollicitent une table ronde multilatérale pour réaliser un bilan des mesures mises en place depuis 2018 et identifier les nouvelles dispositions à adopter.

## Formation professionnelle : la CFE-CGC déplore un texte qui ne propose rien de concret

**Dans un communiqué** la CFE-CGC fait savoir, au terme des discussions entre partenaires sociaux visant à faire évoluer la loi « Liberté de choisir son avenir professionnel », qu'elle « ne cautionne pas un texte qui ne fait que quémander et ne propose rien de concret ». La CFE-CGC pointe un grand paradoxe : « La partie patronale crie au scandale de la tentative de main mise sur la gestion paritaire par l'État sans se donner les moyens de garder et développer un outil stratégique pour la compétitivité via les transitions professionnelles. »

## Comment négocier un accord télétravail ? Consultez le Guide CFE-CGC !

Pour ses militants amenés à négocier un accord télétravail dans leur entreprise, les services confédéraux mettent à disposition un **guide** (consultable intégralement sur l'Intranet CFE-CGC) apportant des éléments juridiques et des recommandations : avantages et inconvénients du dispositif, accord collectif (champ d'application, durée de mise en œuvre, suivi...), différences entre télétravail régulier, occasionnel ou exceptionnel, équipements et frais, contrôle par l'employeur des technologies de l'information et de la communication, etc.

## LE CHIFFRE

# 604 565



**Soit le nombre d'accidents du travail en 2021, en baisse par rapport à 2019 (655 715), selon l'Assurance Maladie. « La pandémie de Covid-19 ayant fortement impacté la baisse le nombre de sinistres en 2020 en mettant à l'arrêt un nombre important d'activités économiques, les données 2021 sont en conséquence comparées à celles de 2019 », souligne l'Assurance Maladie.**

**En 2021, un accident sur deux était lié à une manutention manuelle, et 30 % à des chutes de plain-pied et de hauteur. Il y a eu 645 décès reconnus en accident du travail, 88 de moins qu'en 2019. Plus de la moitié étaient des malaises et 12 % des décès routiers.**



## L'INFO MILITANTE

### RÉFORME DES RETRAITES : UNE FATALITÉ ? LA CFE-CGC DIT NON !

**Alors que diminuer les droits à la retraite des salariés est le but non avoué du projet gouvernemental, la CFE-CGC est en opposition argumentée à une augmentation de l'âge légal de départ et à un allongement de la durée de cotisation.**

#### UN PROJET GOUVERNEMENTAL SANS FONDEMENT

**Équilibrer le budget d'un système de retraite qui se dégraderait, réformer pour rétablir les finances publiques... Les ressorts gouvernementaux pour justifier son projet cachent en réalité un but non avoué : celui de diminuer les droits à la retraite des salariés !**

Dans son rapport de septembre 2022, le Conseil d'orientation des retraites a affirmé que « L'idée d'une dynamique non contrôlée des dépenses de retraite est infondée. » Autrement dit, il n'y a pas de bien-fondé de cette réforme voulue par l'exécutif. Et ce alors même que le COR liste par ailleurs des scénarios qui conduisent à sous-estimer l'équilibre financier futur du système, notamment la poursuite de l'augmentation de l'espérance de vie alors que celle-ci stagne depuis 10 ans.

Sur le partage de la valeur, les projections du COR conservent le ratio actuel favorable aux actionnaires alors que les données de la Banque de France mettent en évidence un nécessaire rééquilibrage à opérer sachant qu'entre 1997 et 2019, la part revenant aux salariés est passée de 59,3 % à 54,9 % quand celle des actionnaires a triplé, de 5,2 % à 15,8 % !

#### NON À LA SPOLIATION DES CAISSES DE RETRAITES POUR RENFLOUER CELLES DE L'ÉTAT

**Notre système de retraite n'a pas vocation à devenir une variable d'ajustement du budget de l'État.**

À ce titre, la CFE-CGC s'oppose fermement au projet de transfert du recouvrement des cotisations Agirc-Arrco aux URSSAF qui vise, sans le dire, à ce que l'État s'approprie ces réserves de plus de 60 milliards d'euros.

Il est trop facile de faire croire que la seule issue pour financer notre modèle social est de travailler plus longtemps ! Pour équilibrer son budget et corriger le sous-financement chronique des retraites des fonctionnaires, plombées depuis des années par le blocage du point d'indice, le gouvernement doit se montrer courageux.

Cela passe par :

- **Mettre en place une politique efficace de lutte contre la fraude et l'évasion fiscale**, estimée à environ 80 milliards d'euros par an.
- **Légiférer pour une gouvernance plus responsable des grandes entreprises** et mettre fin à la priorité donnée à la rémunération des actionnaires (70 milliards d'euros l'an passé dont 25 milliards d'euros de rachats d'actions !) au détriment des salariés et de l'investissement créateur d'emplois.
- **Favoriser l'emploi des seniors en contraignant les entreprises à limiter drastiquement les départs forcés avant l'âge de départ en retraite.** De quoi générer des ressources supplémentaires.

#### ENVISAGER L'ALLONGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL PAR RAPPORT À L'ÉQUILIBRE FINANCIER TEL QUE PROJETÉ, C'EST NON

**Pour la CFE-CGC, devoir décaler l'âge légal de départ en retraite de 3 ans, ou de 2 ans en augmentant la durée de cotisation, n'est ni argumenté, ni une fatalité !**

Dans un cadre de concertation trop contraint et précipité imposé aux partenaires sociaux, la CFE-CGC, en opposition argumentée à une augmentation de l'âge légal de départ en retraite et à un allongement de la durée de cotisation, a demandé au ministère du Travail deux projections complémentaires :

- un scénario à espérance de vie constante ;
- un scénario intégrant un redressement de la part du PIB revenant aux salariés.

Malgré une méthode qui jette le trouble sur la loyauté des concertations menées par le ministère du Travail, la CFE-CGC, eu égard aux enjeux d'une telle réforme, reste mobilisée !

**Sur le sujet, vous pouvez par ailleurs retrouver [la vidéo CFE-CGC](#) avec les analyses de Gérard Mardiné, secrétaire général confédéral.**



## L'INFO MILITANTE



### « AVEC LES RETRAITES, L'ÉTAT VEUT DES MARGES BUDGÉTAIRES »

#### Invité d'une table ronde organisée par Alternatives Économiques sur la réforme des retraites, François Hommeril, président confédéral, a livré les analyses de la CFE-CGC.

Alors que la concertation, dans un cadre très contraint, se poursuit jusqu'en décembre avec les partenaires sociaux sur le projet gouvernemental de réforme des retraites, François Hommeril a participé, le 25 novembre, à une table ronde (« Une réforme des retraites, pour quoi faire ? ») organisée à Dijon, au Palais des Ducs, par le mensuel Alternatives Économiques.

En présence d'autres leaders syndicaux dont Philippe Martinez (secrétaire général de la CGT) et Marylise Léon (secrétaire générale adjointe de la CFDT), le président confédéral a livré ses analyses sur un projet de réforme pour lequel la CFE-CGC est en opposition argumentée à une augmentation de l'âge légal de départ et à un allongement de la durée de cotisation.

#### **SUR L'URGENCE, SELON LE GOUVERNEMENT, À MENER UNE RÉFORME « INDISPENSABLE »**

« Quand il n'y a pas de problème, il faut toujours se méfier de ceux qui prétendent qu'il y en a un... Si par le passé, il y a eu plusieurs réformes des retraites dont, pour la plupart, nous considérons qu'elles étaient nécessaires, ce n'est pas le cas aujourd'hui car il n'y a pas de problème. Nous connaissons bien ces sujets. Les partenaires sociaux sont eux-mêmes des acteurs de la protection sociale, et gèrent notamment avec efficacité les régimes complémentaires des retraites. »

« Pour travailler sur les équilibres futurs du régime, il faut poser des paramètres. Et nous pensons aujourd'hui que le gouvernement "truque" les chiffres. Avec son projet, il ne poursuit qu'un objectif : récupérer environ 1 point de PIB sur ce qui constitue une ressource partagée des salariés actifs vers les retraités, afin de pouvoir financer d'autres lignes budgétaires. Pour nous, c'est non : les salariés ont assez payé. S'il y a effectivement un destin national méritant de voir comment il est possible de contribuer à financer des marges de manœuvre budgétaires, pourquoi pas. Mais dès lors, il convient de réunir tous les acteurs autour de la table. »

« Sur ces sujets, j'observe aussi que dans le grand débat du partage de la valeur, qui n'a pas fini de nous occuper lui aussi, la part revenant aux salariés s'affaiblit quand, dans le même temps, les versements de dividendes dans les grandes entreprises ont atteint des records l'an dernier. Sans parler de celles qui ont racheté des actions, un non-sens total ! »

#### **SUR LES IMPACTS POTENTIELS DU PROJET DE RÉFORME**

« Parmi les victimes que ferait ce projet gouvernemental, il y a en premier lieu les mères de famille qui ont aujourd'hui la possibilité de partir en retraite à 62 ans quand bien même elles sont entrées tardivement sur le marché du travail et qu'elles ont pu connaître des interruptions de carrière. Demain, elles ne le pourraient plus. »

« Plus largement, on a un gouvernement qui, quand il parle d'équité et de justice sociale, indique vouloir régler des problèmes d'inégalités dans le monde du travail. Sauf que ça ne marche pas comme ça : réglons d'abord ces inégalités. Ce n'est pas au système de retraite d'en supporter la réparation. Par exemple, sur l'emploi des seniors, l'usure professionnelle et la gestion des carrières, la CFE-CGC milite pour lutter contre les risques psychosociaux (RPS) et améliorer les organisations du travail défaillantes. Il faut aussi travailler sur la valeur travail, la richesse que représentent les salariés, et arrêter, dans les bilans d'entreprise, de réduire le travail au seul coût affiché dans les bilans comptables et financiers. »

« Par ailleurs, décaler l'âge de la retraite aurait aussi des conséquences sur la partie complémentaire des régimes. Or aujourd'hui, la situation patrimoniale de ces régimes gérés par les partenaires sociaux est très bonne avec des réserves nettes de l'ordre de 163 milliards d'euros cumulés. Cette cagnotte, qui est l'argent des salariés, intéresse le gouvernement. »



## L'INFO MILITANTE

### RESTAURER LA CONFIANCE : ÉTAPE EN NOUVELLE-AQUITAINE

**La CFE-CGC poursuit son tour des régions dans le cadre de la présentation de « Restaurer la confiance ». Le 16 novembre, c'est l'union régionale Nouvelle-Aquitaine qui a accueilli, à Bordeaux, les militants et les représentants confédéraux.**

#### QUEL ÉTAIT LE MOTIF DE L'ÉVÉNEMENT ?

La CFE-CGC continue d'aller à la rencontre de ses troupes pour présenter et échanger sur « **Restaurer la confiance** ». Un document militant qui expose sa vision et ses solutions pour répondre à la crise. Le 16 novembre, c'est l'union régionale Nouvelle-Aquitaine qui recevait, au centre de congrès de la Cité mondiale de Bordeaux, sur le parvis des Chartrons.

Près de 200 personnes se sont ainsi retrouvées dans le grand amphithéâtre aux sièges rouges pour écouter les présentations et poser des questions à François Hommeril, président de la CFE-CGC, et à Jean-François Foucard, secrétaire national aux parcours professionnels, à l'emploi et à la formation. Avant un cocktail qui a constitué la première grande occasion de retrouvailles confraternelles post-Covid.

#### QUEL ÉTAIT LE DISPOSITIF RÉGIONAL ?

C'est Jamel Hamdaoui, président du syndicat national CFE-CGC Inova HCR (hôtels, cafés, restaurants) et de l'union départementale Dordogne qui s'était vu confier la responsabilité de l'organisation par le président de l'union régionale Nouvelle-Aquitaine, Patrick Debaere. Avec l'appui de Sophie Giraudet, déléguée générale de l'UR, et toute l'équipe des salariés de l'union.

« L'union régionale, une des plus connectées de France, avec une page LinkedIn pour chacun de nos 12 départements, a battu le rappel dès le mois de juin sur les réseaux, explique Jamel Hamdaoui. Le site de Bordeaux a été choisi pour sa qualité de desserte routière et ferroviaire. Nous avons mis en place un lien Forms en août, pour permettre les inscriptions en ligne, avant de relancer systématiquement depuis la rentrée via les présidences des UD. »

À l'heure du déjeuner, le jour J, des gens s'inscrivaient encore. « Sur la feuille d'émarginement, on a rajouté des lignes », sourit cet adhérent depuis 2006 et habitué des coups de feu en tant que directeur de restaurant Courtepaille.

#### COMMENT SE SONT MOBILISÉS LES MILITANTS ?

La Charente-Maritime, très allongée, vient lécher l'estuaire de la Gironde. Mais la grosse majorité des adhérents de la CFE-CGC se situe à La Rochelle, à Rochefort ou à Saintes, dans la moitié nord du département. Et pour venir de La Rochelle à Bordeaux, il faut au minimum deux heures. Autant dire qu'il y a eu de la volonté, du covoiturage, des départs matinaux et des retours tardifs. Sylvie Dupuis-Duluc, présidente de l'UD 79 (Deux-Sèvres), militante à la Macif, est venue de Niort. « Quand on a des mandats de permanence, c'est facile de s'absenter. Pour certaines autres personnes, il a fallu prendre des congés », remarque-t-elle.

Bernard Thierry, retraité MMA Assurances, président de l'UD 64 (Pyrénées Atlantiques) et vice-président de l'UR chargé du développement syndical, a réussi à mobiliser une petite vingtaine de militants qui ont avalé leurs 200 kilomètres pour venir : « Les Pyrénées, c'est loin, mais c'est beau ! ». D'autres sont venus de Poitiers, de Brive, des Landes, d'un peu partout en Nouvelle-Aquitaine.

#### QUE RETENIR DU DISCOURS DE JEAN-FRANÇOIS FOUCARD ?

Le secrétaire national avait la tâche d'éclairer « Restaurer la confiance » en entrant dans la structure du contenu. Il a rappelé que le document visait « à créer un environnement plutôt qu'à restaurer la foi, à permettre à chaque salarié, à chaque citoyen de s'engager ». Et que la décision de mettre l'économie en tête des six chapitres relevait d'un choix confédéral. « L'économie, dans un premier temps, c'est ce qui permet la



## L'INFO MILITANTE

*marge de manœuvre. Sans argent, on ne fait rien. Et notamment sur le plan individuel : si je ne suis pas suffisamment payé par rapport à mon apport ou si la valeur de mon travail est captée par les dirigeants ou les actionnaires, je n'aurai plus, au final, de quoi me former... »*

*Couplets sur l'épargne salariale, sur la gouvernance, sur la transition juste, deuxième chapitre de « Restaurer la confiance » et « sujet le plus compliqué au niveau syndical parce qu'il inclut non seulement la diversité et l'environnement, mais les moyens de production – sans énergie ou avec une énergie trop chère, on ne peut plus produire – et que le développement durable modifie les emplois et la structure des rémunérations... »*

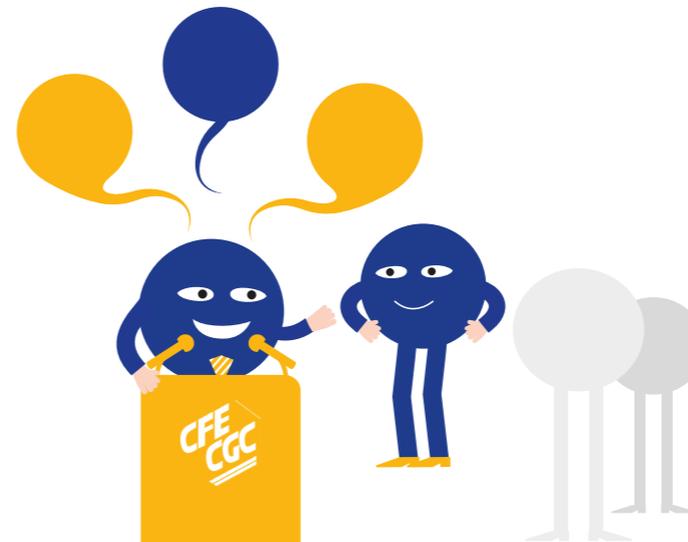
*Après la protection sociale et le paritarisme (deux autres chapitres du document), il a conclu sur l'Europe avec une note positive, constatant que « la norme européenne, à petites touches, fait quand même avancer les choses ».*

### **QUE RETENIR DU DISCOURS DE FRANÇOIS HOMMERIL ?**

*Le président confédéral a un impact certain sur les militants. Plusieurs thèmes sont passés à la moulinette du show : « le gros travail des élus et des équipes », l'importance du capital humain (« c'est ce que chacun a en lui au moment où il entre dans le monde du travail, ses compétences, sa volonté, son envie de s'investir »), le pourquoi de l'existence de la CFE-CGC (« un engagement depuis 80 ans auprès de personnes qui jouent un rôle particulier nécessaire au progrès par leurs responsabilités dans les entreprises »).*

*La réforme des retraites en a pris pour son grade. Déplorant que le gouvernement refuse de faire une étude d'impact, François Hommeril a rappelé que cette réforme n'est pas qu'une question paramétrique : « Elle interroge la vision de la société et remet en cause la gestion d'un paritarisme responsable et respecté qui a su en permanence adapter les paramètres et qui a accumulé 180 milliards d'euros de réserves pour financer les retraites ! Dont un tiers des cotisations va à la solidarité : pension de réversion, minimas... Cela, c'est nous qui l'avons voulu et qui le gérons. »*

*En conclusion, « le discours de vérité de la CFE-CGC, hors de tout dogmatisme, sa représentativité unique au monde auprès des cadres, nous met dans une position très forte pour décoder la société et proposer des solutions : c'est ce que nous faisons avec "Restaurer la confiance" ».*



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.



## L'INFO MILITANTE

### PRÉVOYANCE : UN OUTIL POUR LES NÉGOCIATEURS CFE-CGC

**Pour aider les militants CFE-CGC dans les branches et les entreprises à négocier les classifications et la prévoyance en lien avec les récentes évolutions législatives, le secteur confédéral Égalité des chances et Santé au travail a créé un module interactif (\*).**

Régimes complémentaires santé et prévoyance, cotisation employeur du 1,5 % cadres, catégories objectives et classifications... Si ces notions sont assez nébuleuses pour le plus grand nombre, les enjeux induits sont cruciaux pour les salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective : frais de santé, prévoyance lourde (invalidité, incapacité de travail, décès) et retraite supplémentaire à cotisation définie.

#### LES CATÉGORIES OBJECTIVES AU CENTRE DES ENJEUX

Essentielle lors de la mise en place d'un régime complémentaire de prévoyance, santé et retraite, la définition de catégories objectives de salariés, selon des critères fixés par le Code de la Sécurité sociale (dont l'appartenance aux catégories cadres et non cadres), permet aux entreprises, sous certaines conditions, de bénéficier d'une exonération de cotisations sociales et de prélèvement fiscal. Or, un décret publié le 30 juillet 2021 est venu actualiser la définition de ces catégories objectives suite à la fusion, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, des régimes Agirc et Arrco en un seul régime de retraite complémentaire dans le secteur privé.

#### RÉGIMES DE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE ET BÉNÉFICIAIRES : UNE MISE EN CONFORMITÉ OBLIGATOIRE D'ICI LE 31 DÉCEMBRE 2024

Sous l'égide des partenaires sociaux, les négociations paritaires dans les branches professionnelles et les entreprises vont battre leur plein ces prochains mois. Les actes instaurant les régimes de protection sociale complémentaire ont en effet jusqu'au 31 décembre 2024 pour ajuster les bénéficiaires des différentes garanties. Au-delà de cette date, les régimes déviants ne seront plus considérés comme collectifs, entraînant une perte des exonérations sociales et fiscales pour les employeurs sur les contributions versées dans le cadre du financement du régime complémentaire.

#### DES NÉGOCIATIONS DÉCISIVES

Ces négociations revêtent donc d'importants enjeux :

- Maintenir la notion d'appartenance aux catégories des cadres/non-cadres.
- Préserver l'homogénéité de ces catégories.
- Éviter un risque d'harmonisation par le bas de la protection sociale complémentaire via l'uniformisation des couvertures cadres et non-cadres.
- Prévenir un risque de perte de droits pour les populations actuelles de salariés des articles 36 qui ne peuvent plus être une entité à part entière.

Le rôle des négociateurs est donc conséquent. Dans le cadre de la négociation classification, il s'agit de :

- Veiller à la définition des catégories cadres et assimilés cadres conformes, et déterminer les bénéficiaires du 1,5 % prévoyance.
- Identifier les salariés à intégrer à la catégorie des cadres pour leur faire bénéficier des garanties de protection sociale complémentaire.
- Solliciter l'agrément de la classification par l'APEC.

Dans le cadre de la négociation prévoyance, il s'agit, pour les négociateurs, d'être vigilants lors des renégociations de régime de protection sociale complémentaire : risque d'uniformisation des couvertures cadres et non-cadres par facilité ou crainte du nouveau contexte par les employeurs ; perte des avantages acquis spécifiques aux cadres ; risque de perte de droits pour les populations des articles 36 même si les couvertures cadres et non cadres restent distinctes. Ces négociations prévoyance sont aussi une opportunité d'élargir les bénéficiaires des droits prévoyance « cadres » aux emplois similaires aux articles 36.



## L'INFO MILITANTE

Pour rappel, s'agissant des critères distinguant les cadres, les assimilés cadres et les non-cadres, le nouveau décret entérine des modifications dont l'appartenance aux catégories cadres et non-cadres résultant désormais des définitions des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) de 2017 (accord relatif à la prévoyance des cadres), à l'initiative de la CFE-CGC et signé entre partenaires sociaux.

Si les branches et les entreprises conservent la possibilité de définir leurs cadres, assimilés cadres et non-cadres dans leurs classifications, les contrats de protection sociale complémentaire (santé et prévoyance), mis en place par accord collectif, par décision unilatérale de l'employeur ou par référendum, doivent être actualisés. Les accords de classification seront soumis à l'agrément de la commission de l'Association pour l'emploi des cadres (APEC) qui délimitera les bénéficiaires des garanties prévues pour les cadres, dont le 1,5 % prévoyance garantissant contre les risques lourds (invalidité, incapacité de travail, décès).

### **LA CFE-CGC AU SOUTIEN DE SES NÉGOCIATEURS AVEC UN MODULE PÉDAGOGIQUE**

Pour aider ses négociateurs dans les branches et les entreprises, les services confédéraux du secteur Égalité des chances et Santé au travail, piloté par Mireille Dispot, secrétaire nationale, ont construit un outil militant conçu sous la forme [d'un module d'accompagnement interactif](#) (accessible intégralement en vous connectant sur le site Intranet CFE-CGC).

Pédagogique, facile de prise en main avec une navigation fluide, de nombreux visuels cliquables et une voix-off donnant des explications, des informations et des conseils, l'outil doit permettre aux militants concernés de s'approprier toutes les problématiques relatives aux catégories objectives : critères, champs des garanties, conditions, évolutions juridiques, étapes de négociations pour les classifications et pour la prévoyance...

A retrouver aussi, à la fin du module :

- Une page ressources, dont [Le mémo CFE-CGC 1,5 % prévoyance](#) et [Le guide CFE-CGC du négociateur d'entreprise pour la complémentaire santé et la prévoyance lourde](#).
- Les sources réglementaires.
- Les contacts CFE-CGC de la confédération.

### **L'ANALYSE DE MIREILLE DISPOT, SECRÉTAIRE NATIONALE CFE-CGC À L'ÉGALITÉ DES CHANCES ET SANTÉ AU TRAVAIL**

« La fusion des régimes complémentaires Agirc-Arrco a fait voler en éclat la convention collective nationale (CCN) de 1947. Par voie de conséquence, les notions d'appartenance aux catégories cadres/assimilés et non-cadres ont été mises en péril. Cette réalité a une incidence non négligeable au niveau des classifications mais surtout des régimes collectifs de protection sociale complémentaire susceptibles d'en découler. Raison pour laquelle la CFE-CGC s'est battue pour "récupérer" ces notions fondamentales au travers d'un accord national interprofessionnel (ANI) puis d'un texte réglementaire : le décret du 30 juillet 2021. »

« Il importe désormais d'opérer les mises en conformité nécessaires des contrats collectifs de protection sociale complémentaire au risque de voir harmoniser par le bas les garanties entre cadre/assimilés et non-cadres, voire en exclure des salariés qui en étaient jusque-là bénéficiaires : les fameux "anciens article 36". »

« Ce module d'accompagnement interactif réalisé par la CFE-CGC n'a donc qu'une seule finalité : aider nos négociateurs à ne perdre personne en chemin. Bonne route ! »

*\* Dans le cadre de sa politique de confidentialité, la CFE-CGC recommande à ses lecteurs de configurer leur navigateur internet pour limiter le dépôt de Cookies tiers (traqueurs) sur leurs appareils. Si vous souhaitez engager cette démarche, la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) met à disposition du public [un tutoriel](#).*



## L'INFO MILITANTE

### ÉLECTIONS, ADHÉSIONS, SALAIRES : LA CFE-CGC EN 1<sup>ÈRE</sup> PLACE CHEZ AXA FRANCE

**Confortée comme première organisation syndicale au sein du Groupe d'assurance, la CFE-CGC mène un travail de fond et vient de signer un accord salarial majoritaire. Explications avec son coordinateur central, Philippe Surbled.**

#### Quels sont vos mandats CFE-CGC ?

Depuis quatre ans, je suis le coordinateur central de la CFE-CGC chez AXA France, représentant syndical au comité central (CE) et élu au comité européen du Groupe. Je suis par ailleurs président adjoint du Syndicat national des inspecteurs d'assurances (SNIA CFE-CGC) et membre du comité exécutif de la Fédération CFE-CGC des Assurances, présidée depuis cette année par Francky Vincent.

#### Les récentes élections professionnelles ont vu la CFE-CGC, avec 36,80 % de représentativité, conforter sa place de première organisation syndicale chez AXA en France (environ 24 000 salariés), et AXA France. Quelle analyse en faites-vous ?

C'est une satisfaction et la reconnaissance du travail conduit par nos équipes au service des salariés. Après avoir déjà progressé il y a quatre ans, nous gagnons 4,5 points sur le dernier cycle électoral avec un taux de participation de 69 % cette année, ce qui est vraiment significatif. La CFE-CGC progresse à la fois chez les cadres (65 % des effectifs de l'entreprise) et les non-cadres. La dynamique est clairement favorable.

**« En 2022, nous avons battu notre record d'adhésions, y compris en attirant de jeunes salariés »**

#### Comment avez-vous mené campagne ?

La campagne électorale, sous la houlette de nos deux délégués syndicaux centraux, Gilles Delage et Christophe Pesneaud, a débuté il y a quinze mois. Ils se sont appuyés sur un réseau de 28 animateurs dans tous

les métiers, toutes les régions et pour tous les échelons. Avec comme slogan « Redessinons nos vies », visant à sensibiliser sur la place du travail dans nos vies et d'en être des acteurs, nous avons cassé les codes avec des actions innovantes parmi lesquelles des after work avec des groupes de 30 à 50 personnes aux quatre coins du territoire, des plus retranchés jusqu'au siège du Groupe, à Nanterre (Hauts-de-Seine). Ces échanges à bâtons rompus, pour écouter les salariés, ont été très appréciés.

#### Quelle est votre stratégie syndicale en termes de développement ?

En 2022, nous avons battu notre record d'adhésions, y compris en attirant de jeunes salariés. C'est un travail de fond. Nous nous appuyons notamment sur un réseau de correspondants de proximité et de référents pour l'ensemble des métiers (commerciaux et personnels administratifs), dans toutes les régions. Ils mènent un travail très efficace de terrain.

Nos équipes effectuent aussi un gros travail de communication auprès des salariés : QR codes, informations mises à jour toutes les semaines, actions et propositions de la CFE-CGC, etc. Idem concernant plus spécifiquement nos adhérents et nos sympathisants : livret d'accueil, podcasts... La CFE-CGC AXA peut qui plus est compter sur le soutien de la Fédération CFE-CGC des Assurances. En 2023, nous nous investissons beaucoup sur la formation et la valorisation du parcours syndical.

**« Un accord salarial responsable avec un budget conséquent et des avancées concrètes pour les salariés »**



## L'INFO MILITANTE

### L'actualité, c'est aussi l'accord salarial majoritaire signé le 30 novembre dernier par la CFE-CGC et l'UNSA. Que contient-il ?

Ces négociations annuelles obligatoires (NAO) nous ont mobilisés durant plusieurs mois, avec un travail intense de la CFE-CGC auprès de la direction générale. L'accord final prévoit une enveloppe de 5 % en 2023 sous forme d'augmentations générales (AG) et d'augmentations individuelles (AI), au lieu des 4,2 % proposés précédemment. Sous l'impulsion de la CFE-CGC, ces AG s'appliquent à l'ensemble des salariés (classes 1 à 7) alors que d'ordinaire, la classe 7 - les cadres supérieurs - ne sont pas concernés. Nous avons également obtenu une prime de partage de la valeur (PPV) d'un montant de 1 000 euros, qui sera versée dès janvier prochain.

Au final, c'est un accord responsable avec un budget conséquent et des avancées concrètes pour les salariés. Nous n'avons certes pas obtenu de clause de revoyure mais il est très clair que nous interviendrons rapidement si la conjoncture se dégrade au premier semestre 2023.

### Quels sont les prochains sujets de l'agenda social dans l'entreprise ?

Après plusieurs réorganisations, nous sommes entrés dans une certaine phase de stabilité. Il s'agira principalement de suivre et de s'assurer d'une mise en œuvre efficiente de plusieurs accords, notamment le télétravail et le droit à la déconnexion, sachant que le prochain grand plan stratégique d'AXA France doit être présenté l'an prochain pour la période 2024-2026.

Propos recueillis par Mathieu Bahuet



LA MUTUELLE  
générale

Santé

Prévoyance

Services

Plus de  
**75**  
ans d'expérience

**1,5** million  
de personnes  
protégées

**11 100** entreprises  
clientes

Nous contacter



Christine LABOUE

Responsable des Relations Extérieures  
claboue@lamutuellegenerale.fr



lamutuellegenerale.fr



## L'INFO MILITANTE

### SALAIRES : LA CFE-CGC FACE AU MUR ADECCO

**Les pseudo-négociations annuelles obligatoires (NAO) se sont achevées sur une fin de non-recevoir de la direction d'Adecco France. Malgré le combat et les initiatives de la CFE-CGC. Explication en 5 points.**

#### **QUELLES SONT LES AUGMENTATIONS DE SALAIRE ACCORDÉES ?**

Une modeste augmentation collective à hauteur de 2,5 % pour les non-cadres et strictement rien pour les cadres, qui subiront ainsi en 2023 leur quatorzième année de gel des salaires fixes. « À l'érosion continue de leurs rémunérations depuis si longtemps s'ajoutera donc un effondrement de leur pouvoir d'achat miné par un niveau d'inflation inédit depuis une trentaine d'années », commente Arnaud de Brienne, délégué syndical central adjoint de la CFE-CGC chez Adecco.

#### **Y A-T-IL DES AUGMENTATIONS DE SALAIRE INDIVIDUELLES ?**

En plus des 2,5 % collectives, une enveloppe de 0,87 % d'augmentations individuelles est actée pour les non-cadres. Elle est de 3,8 % en individuel pour les cadres, ce que Fanny Carayon, déléguée syndicale centrale de la CFE-CGC Adecco depuis fin 2019, dénonce comme un fonctionnement opaque : « Ces revalorisations individuelles seront accordées au mérite, en théorie. Mais tiendront-elles vraiment compte de la pénibilité psychologique, des années d'études, des responsabilités, du pourcentage d'atteinte des objectifs ? Les directeurs de zone vont recevoir une enveloppe mais il n'y a aucune transparence, alors que la seule chose vraiment prouvable dans une entreprise est une augmentation générale. »

#### **QUEL EST LE CONTEXTE ÉCONOMIQUE D'ADECCO FRANCE ?**

L'entreprise de travail temporaire ne justifie d'aucune difficulté économique pour défendre sa pingrerie. Les récentes acquisitions du groupe en pleine croissance externe et les rachats massifs d'actions prouvent au contraire une santé financière florissante. Quant à ses principaux concurrents en

France, Randstad appliquera une augmentation générale des fixes à hauteur de 4 %, sans commune mesure avec l'inflation réelle mais qui a au moins le mérite d'amortir en partie la perte de pouvoir d'achat de ses salariés. Quant à Manpower, les négociations salariales se poursuivent.

#### **QUELLE A ÉTÉ L'ACTION DE LA CFE-CGC ?**

Face à une direction qui « fonctionne à la pression médiatique », dicit Arnaud de Brienne, la CFE-CGC a mis en ligne le 8 novembre, sur la plateforme mesopinions.com, [une pétition](#) qui a recueilli 1 300 signataires. À mettre en regard des chiffres de l'entité Adecco France : 3 896 salariés à fin décembre 2021 dont 1 507 cadres. La section CFE-CGC a fait paraître des articles sur Internet et prévoit de diffuser, au début de l'année prochaine, un tract dans les agences, en attendant un éventuel appel à la grève. Sachant que la structure d'Adecco – des petits centres de profit avec un cadre mais pas toujours – ne facilite pas la mobilisation.

#### **Y A-T-IL ENCORE DES NÉGOCIATIONS EN COURS ?**

À la suite de sa demande de rendez-vous avec le président France d'Adecco, la CFE-CGC a obtenu de sa part une réponse la renvoyant vers la DRH. Autrement dit, une fin de non-recevoir puisque celle-ci n'est nullement décisionnaire. « Nous avons accepté par courtoisie cet entretien qui a eu lieu le lundi 5 décembre tout en sachant qu'il n'en sortirait rien, commente Fanny Carayon. Les faits nous ont malheureusement donné raison comme nous l'avons compris dès les premières secondes de l'entretien... »



## L'INFO MILITANTE

### NAO TOURISME : LA CFE-CGC DÉNONCE UN PROJET PATRONAL IRRECEVABLE

**Comme les autres organisations syndicales, la CFE-CGC déplore un chantage patronal et des propositions de revalorisations salariales inacceptables au sein d'une branche où les grilles stagnent depuis des années.**

Situation tendue dans la branche tourisme à l'occasion des négociations annuelles obligatoires (NAO) entre partenaires sociaux. « Les organisations syndicales (OS) font face à un véritable chantage de la part des organisations patronales dont les dernières propositions salariales s'apparentent à de l'enfumage », selon Monique Lamassé, présidente de l'Unité syndicale nationale tourisme (USN Tourisme CFE-CGC) et vice-présidente du Syndicat national de l'encadrement et des services (SNES CFE-CGC) au sein de la Fédération des commerces et services (FNECS CFE-CGC).

« La proposition patronale porte sur une moyenne d'augmentation des minimas de salaire conventionnel (SMCG) de 7,1 %, applicable à la seule condition que les OS acceptent que la prime d'ancienneté ne soit plus indexée sur les minimas de salaires SMCG, explique la militante. Or, cette indexation est ce qui permet une augmentation automatique de la prime d'ancienneté lors des revalorisation du SMCG. En agence, elle représente bien souvent la seule augmentation appliquée aux salariés ayant de l'ancienneté. Pour résumer, cette offre conduit à un recul des acquis sociaux de la convention collective du tourisme. »

Dans un même élan, les OS ont rejeté le projet patronal qui, dans la réalité des faits, est bien éloigné de la prétendue augmentation générale de 7,1 % des salaires minimas de la branche tourisme. « De plus, les salariés dont la rémunération est au-dessus des minimas ne sont pas concernés », souligne Monique Lamassé.

#### UN SECTEUR EN PERTE D'ATTRACTIVITÉ

Partant du constat, dans le tourisme, que les salaires des groupes A et B, catégories employées, sont régulièrement (voire systématiquement) inférieurs au SMIC, cette proposition ne fait que « camoufler l'absence d'augmentation des salaires depuis des années dans une branche où l'on ne fait que procéder à des rattrapages par rapport au SMIC », déplore Monique Lamassé. « Pire encore, le patronat conditionne la revalorisation

de la prime d'ancienneté sur une période rallongée tous les 24 mois au lieu de tous les ans, ce qui est inacceptable », fustige Élisabeth Berna, une des négociatrices de branche pour l'USN Tourisme CFE-CGC.

« À ce stade et sans changement de cap, les métiers du tourisme perdent de leur attractivité et pourraient prendre les mêmes chemins semés d'embûches que la restauration tant, sur le terrain, le secteur peine à embaucher », ajoute Christian Deroo, secrétaire général de l'USN Tourisme CFE CGC.

Pro-actives durant la négociation, les équipes CFE-CGC ont milité pour des augmentations générales de l'ordre de 9 % et pour le maintien des écarts entre les différentes catégories. « Concrètement, la proposition patronale ne comprend plus le maintien des écarts de salaires entre les catégories, elle les réduit, analyse Élisabeth Berna. Cela conduit à une dévalorisation de la valeur travail, à un glissement entre les catégories et à une perte significative de pouvoir d'achat. »

#### L'USN TOURISME CFE-CGC, UNE STRUCTURE DYNAMIQUE DE PROXIMITÉ

Alors que la partie patronale a quitté la table des négociations, les organisations syndicales doivent désormais faire un point de situation pour déterminer les actions à mener.

Dans un contexte difficile, l'USN Tourisme CFE-CGC, qui représente et défend les intérêts des salariés de plusieurs conventions collectives (agences de voyage, guides accompagnateurs, guides conférenciers, organismes de tourisme, tourisme social et tourisme familial), garde le cap. « Nous sommes une structure syndicale très dynamique avec des équipes de proximité qui accompagnent au quotidien les adhérents, témoigne Monique Lamassé. Dans les réunions de branche, nos négociateurs portent régulièrement le sujet du salaire minimum hiérarchique (SMH) sachant que, répétons-le, les salaires minimums y sont régulièrement situés en-dessous du SMIC. On part de loin ! »



## ENTRETIEN



### « IL EXISTE CHEZ SANOFI UN FORT MÉCONTENTEMENT CHEZ LES CADRES »

**Alors que le groupe pharmaceutique connaît un mouvement de grève sur plusieurs sites, les négociations salariales se poursuivent. Le point avec Jean-Marc Burlet, coordinateur de la CFE-CGC.**

Coordinateur de la CFE-CGC Sanofi, Jean-Marc Burlet dénonce un gel des salaires depuis plusieurs années. Ce qui explique le fort mécontentement des cadres du groupe pharmaceutique et qui grippe le dialogue social, allant jusqu'à causer des grèves. Une situation d'autant plus regrettable que d'autres sujets structurants vont occuper les partenaires sociaux dans les deux ans à venir en raison de mutations importantes au sein de l'entreprise. Entretien.

**Des grèves persistent sur plusieurs sites industriels de Sanofi. Et, phénomène plutôt rare, des cadres y participent. Comment l'expliquez-vous ?**

Il existe un fort mécontentement chez les cadres. Ils n'ont bénéficié d'aucune augmentation collective. Le principe salarial de la direction consiste à donner au plus grand nombre pour privilégier les plus bas salaires. Cela se traduit par un plafonnement des augmentations selon les niveaux de revenus. L'augmentation n'était par exemple accordée que jusqu'à un revenu annuel de 60 000 euros. Ceux qui gagnaient davantage voyaient le montant de l'augmentation calculé sur cette seule part de leurs revenus. Les cadres ne recevaient pas non plus certaines primes. Bref, ils étaient pénalisés. Bien sûr que la CFE-CGC trouve important de se préoccuper des bas salaires ! Mais nous demandons que ce ne soit pas une autre catégorie de personnel qui paie pour eux. Cela contribue à un tassement de l'échelle salariale. D'ailleurs, les coefficients conventionnels ne sont plus utilisés, puisqu'ils se trouvent en-deçà du Smic.

**« Nous préférons bien négocier plutôt que de nous précipiter »**

**C'est dans ce contexte que se déroulent actuellement les négociations annuelles obligatoires (NAO). Où en est-on ?**

Ces négociations s'ancrent dans un fort mécontentement causé par ce que nous qualifions de gel des salaires, qui dure depuis plusieurs années. Et ce dans un contexte où le coût de la vie ne cesse d'augmenter. Lors de la première réunion avec les organisations syndicales, la direction a proposé une augmentation de 3 % sur les 60 000 premiers euros de revenus ainsi qu'une prime de partage de la valeur versée en deux fois : 1 000 euros cette année et autant en 2023. Elle maintient dorénavant sa proposition de 3 % mais avec une prime unique de 2 000 euros en fin d'année.

Du côté de la CFE-CGC, nous demandons 7 % d'augmentation. Pour l'heure, chacun campe sur ses positions. C'est un dialogue de sourd. La direction voudrait qu'on boucle rapidement mais on peut très bien avoir une rétroactivité ! Nous préférons bien négocier plutôt que de nous précipiter. Cela fait des années qu'il n'y a pas eu d'augmentation collective et que le dialogue social est coincé sur le sujet. Nous avons accepté ce que la direction appelait des augmentations individuelles pour tous. Nous avons joué le jeu.

**Parce que sur d'autres sujets, la CFE-CGC était parvenue à bien avancer...**

Oui. Par exemple, sur le télétravail, nous avons signé un accord en avance sur ceux des autres entreprises. Il prévoit diverses modalités d'organisation. Nous avons soutenu le projet de longue date, affrontant d'abord une opposition de la direction et même de certains autres syndicats. Le niveau d'intéressement et de participation est bon aussi : en matière d'épargne salariale, le dialogue social fonctionne. De même



## ENTRETIEN

que sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) puisque nous venons de signer un accord avec des moyens accordés aux salariés pour qu'ils puissent se former à des métiers en tension.

**« Poursuivre le dialogue autour des transformations de Sanofi pour bâtir un statut social commun aux salariés »**

### Quelles sont les prochaines échéances de dialogue social ?

Sanofi est en pleine mutation. L'entreprise procède à des fusions absorptions en interne. Nous devons poursuivre le dialogue autour de ces transformations pour bâtir un statut social commun aux salariés. Nous avons déjà demandé, et obtenu, un accord de méthode. De nombreux sujets vont être impactés et la direction a bien conscience qu'elle ne doit pas prendre les syndicats à rebrousse-poil sur le sujet. Nous devons plancher sur les congés, la durée du travail, l'épargne salariale, et négocier aussi sur les instances représentatives du personnel. Cela va nous occuper l'an prochain et en 2024.

### Quelle est la situation de la CFE-CGC au sein de l'entreprise ?

Nous étions majoritaires jusqu'à la semaine dernière et les résultats d'une élection partielle qui nous a fait perdre deux sections syndicales. Nous devons trouver un équilibre pour à la fois satisfaire les demandes salariales, qui se radicalisent à raison, et le dialogue constructif, qui est l'ADN de notre syndicat.

Propos recueillis par Sophie Massieu



## Agir pour préserver l'équilibre de vie des aidants :

Avec l'allongement de la durée de 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](http://www.ag2rlamondiale.fr)



AG2R LA MONDIALE

Prendre la main  
sur demain



## COMMENT AMÉLIORER LA LUTTE CONTRE L'ÉVASION FISCALE ?

**Alors que la succession de révélations ces dernières années a mis en lumière l'ampleur d'un phénomène mondial, deux rapports parlementaires français dressent un état des lieux pour agir plus efficacement face à l'évasion fiscale.**

### UNE ACTUALITÉ À CONTRE-COURANT

Six ans après les révélations d'un consortium de journalistes d'investigation, le procès des Panama Papers s'est ouvert en novembre devant la justice panaméenne. Dans le même temps, l'Union européenne (UE) a mis fin à la possibilité réservée aux citoyens de consulter les registres des bénéficiaires effectifs de sociétés au sein des 27 États membres. Cette mesure, adoptée en 2018 dans un souci de transparence financière après la succession de scandales fiscaux, avait ouvert au public l'accès à l'identité des propriétaires et bénéficiaires des sociétés au sein de l'UE. Le 22 novembre dernier, la Cour de justice de l'UE a finalement invalidé cette mesure, la jugeant contraire au respect de la vie privée.

La mesure avait pourtant permis à de nombreux citoyens lanceurs d'alerte, journalistes et ONG, de dénoncer des comportements frauduleux, en témoigne l'affaire « OpenLux » épinglant le Luxembourg comme acteur clé de l'évasion fiscale en Europe. L'accès libre aux registres des sociétés avait en effet permis aux journalistes de révéler que près de la moitié des entreprises commerciales enregistrées dans le pays étaient des sociétés offshores, sans bureaux ni activités économiques (pour un total de près de 6 500 milliards d'euros d'actifs). Parmi les nombreuses nationalités représentées dans la liste des propriétaires de sociétés luxembourgeoises, les Français sont en tête de liste, avec la présence des trois quarts des groupes cotés en France sous forme de filiales financières au Luxembourg. Ce qui soulève la problématique d'une potentielle fuite des capitaux transférés dans ces filiales pour échapper à la fiscalité française.

### 50 A 120 MILLIARDS D'EUROS PAR AN DE MANQUE À GAGNER POUR LES FINANCES PUBLIQUES MONDIALES

La succession de révélations sur l'évasion fiscale ces dernières années a mis en lumière l'ampleur du phénomène. Si les estimations du manque à gagner pour les finances publiques sont encore difficiles à mesurer précisément, l'ordre de grandeur avoisinerait les 50 à 120 milliards d'euros

par an. Une somme colossale, à la hauteur des financements manquants pour relever les nombreux défis de demain dont la transition écologique.

Cette fuite des capitaux est un phénomène grandissant, comme le démontrent les économistes Ludvig Wier et Gabriel Zucman dans une étude récente (« Global profit shifting, 1975–2019 », WIDER, working paper, n° 2022/121). Dans les années 1970, moins de 2 % des profits des multinationales étaient enregistrés dans les paradis fiscaux, contre 37 % en 2019 (soit pas moins de 1 000 milliards de dollars de bénéfices !). La part des profits mondiaux transférés dans les paradis fiscaux n'a ainsi cessé de croître ces cinquante dernières années, occasionnant, au niveau mondial, d'importantes pertes de recettes fiscales (passées de 9 à 10 % entre 2015 et 2019).

### LA FRANCE SE DONNE-T-ELLE LES MOYENS POUR LUTTER EFFICACEMENT CONTRE L'ÉVASION DES CAPITAUX ?

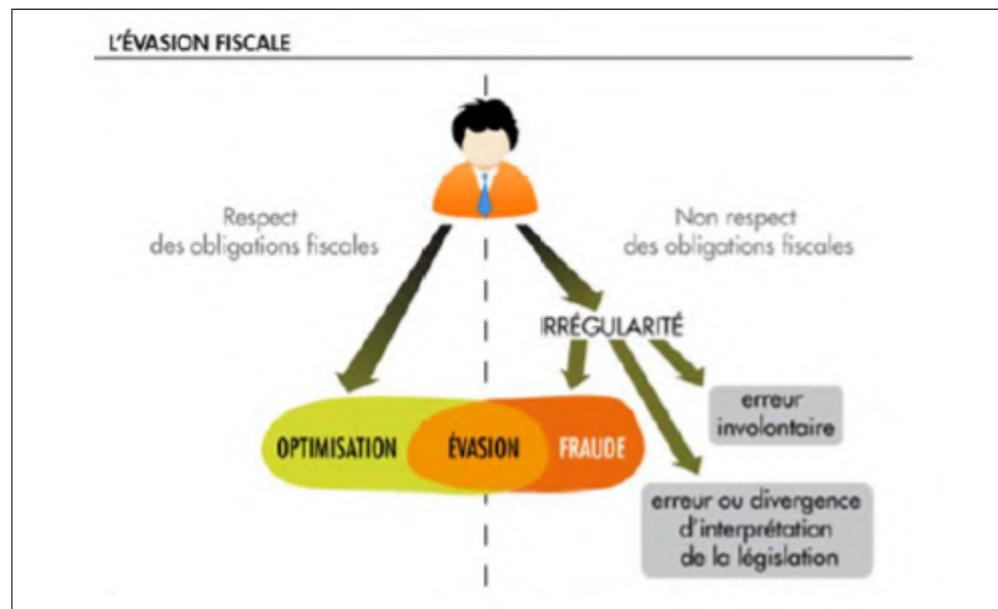
S'agissant plus spécifiquement de la France, deux rapports sortis en octobre dernier (l'un du Sénat, l'autre de l'Assemblée nationale), dressent un constat mitigé des actions impulsées contre l'évasion fiscale.

#### ● Deux préalables indispensables : définir et chiffrer

Le rapport d'information de la commission des finances du Sénat sur la lutte contre la fraude et l'évasion fiscale salue l'augmentation des recettes du contrôle fiscal entre 2019 et 2021 (de 7,7 à 10,6 milliards d'euros). Il nuance toutefois ce constat car la France est un des rares pays de l'OCDE qui ne publie pas d'estimation chiffrée du montant des sommes qui lui échappent. L'évolution à la hausse de ces recettes ne permet pas de conclure sur une quelconque efficacité de la politique de lutte contre la fraude fiscale, puisqu'elles ne peuvent pas être mises en regard des montants qui échappent à l'impôt. Pour remédier à cette absence d'évaluation, le rapport invite l'INSEE à produire des données sur l'ampleur de la fraude fiscale d'ici le prochain projet de loi de finances.



Le second rapport, celui de la commission des finances de l'Assemblée nationale, premier d'une série de rapports sur l'évasion fiscale qui seront publiés chaque année à l'occasion des lois de finances, dresse un constat similaire sur le retard de la France quant à la production de données régulières sur la fraude et l'évasion fiscale. Selon les auteurs, il est difficile d'évaluer l'impact de ces pratiques, par essence occultes, tant elles tendent à se complexifier. Le manque de définition juridique stable de l'évasion fiscale en est une bonne illustration (cf schéma ci-dessous).



Source : Rapport du Sénat, l'évasion fiscale des capitaux et des actifs hors de France et ses incidences fiscale, juillet 2012.

L'évasion fiscale est une pratique à la frontière entre l'optimisation fiscale et la fraude. Sa définition reste aujourd'hui assez vague. La cellule Tracfin (le renseignement financier français) la définit comme « l'ensemble des opérations destinées à réduire le montant des prélèvements dont le contribuable doit normalement s'acquitter et dont la régularité est incertaine ». Selon le Conseil des prélèvements obligatoires (CPO), cette régularité se détermine par le biais du recours à des moyens légaux (ce qui permet de faire entrer l'évasion fiscale dans la catégorie de l'optimisation). L'emploi de techniques illégales, ou le fait de dissimuler la portée véritable des opérations, fait basculer l'évasion du côté de la fraude.

Le rapport de l'Assemblée nationale souligne la nécessité d'arrêter une définition claire et harmonisée des différents termes employés dans le

débat public pour mener une lutte efficace contre l'évitement fiscal. Il propose de préciser la nature de ces pratiques en intégrant deux critères : l'artificialité (le fait que le montage est réalisé dans un but uniquement fiscal plutôt qu'économique ou financier) et le défaut de substance (usage de sociétés écrans et autres coquilles vides).

- **Renforcer des effectifs sous-dimensionnés**

Au-delà du besoin de stabiliser une définition juridique, les deux rapports font le constat du manque de moyens humains dédiés à la lutte contre l'évitement fiscal. Ceux-ci ont tendance à diminuer depuis quelques années : - 13 % entre 2015 et 2020 selon le Sénat, qui préconise de doubler les effectifs d'officiers fiscaux judiciaires d'ici 5 ans (ils sont près de 40 aujourd'hui). Cette nouvelle police fiscale apparaît sous-dimensionnée pour répondre à la demande grandissante des parquets qui les ont saisis de 170 dossiers de fraude complexe depuis moins de trois ans.

Le rapport de l'Assemblée nationale va plus loin en recommandant de planifier l'embauche de 4 000 agents d'ici 2027, soit l'équivalent du nombre de suppressions de postes au sein de la Direction générale des finances publiques (DGFiP) depuis 2010. Cette dynamique à la baisse des effectifs a un effet sur l'efficacité du contrôle fiscal : les vérifications de comptabilité (le contrôle sur place des professionnels) ont ainsi diminué de 20 % entre 2013 et 2018.

Même si les outils du contrôle fiscal ont quelque peu évolué ces dernières années avec le recours croissant à l'intelligence artificielle (grâce notamment à l'essor du datamining pour détecter des schémas de fraude), les deux rapports soulignent que ces transformations ne peuvent pas remplacer le contrôle humain et le travail d'enquête qui l'accompagne. Ainsi, devant la complexité de cette traque à l'évasion fiscale, l'État ne doit pas rechigner sur les moyens pour établir une politique ambitieuse de lutte contre ces pertes de recettes fiscales.

- **Repenser la réponse pénale ?**

La loi du 10 août 2018 pour un État au service d'une société de confiance (loi ESSOC) marque un changement dans la philosophie du contrôle fiscal, orienté depuis vers une logique préventive et davantage conciliante. En témoigne le recours croissant aux modes alternatifs de règlements de conflits, avec le développement de la convention judiciaire d'intérêt public (CJIP), initialement réservée aux faits de corruption puis étendue à la fraude fiscale et au blanchiment de fraude fiscale par la



loi du 23 octobre 2018. Ce type de procédure permet aux entreprises épinglées pour fraude fiscale de solder le litige en négociant une amende et en s'engageant dans un programme de mise en conformité. Près de 2,3 milliards d'euros ont ainsi été récupérés depuis 2019, notamment auprès de sociétés telles que JP Morgan, McDonald's ou Le Crédit Suisse.

Le rapport du Sénat encourage le développement de ces instruments de justice négociée, qui permettent d'éviter le coût de longues enquêtes et procès, et de renflouer rapidement les caisses de l'État.

Face à cette possibilité donnée aux grandes entreprises de régulariser leur situation à l'amiable, le rapport de l'Assemblée nationale alerte sur les risques d'une perte de sens et du caractère dissuasif du contrôle fiscal. En effet, la CJIP n'apparaît pas au casier judiciaire car elle n'a pas valeur de jugement pénal. Ce qui a pour effet, par exemple, de ne pas exclure l'entreprise concernée par la CJIP du marché de la commande publique, comme il est légalement prévu en cas de condamnation pour fraude fiscale.

Plus largement, le rapport propose la tenue d'un grand débat parlementaire pour définir les objectifs de la lutte contre l'évasion fiscale et déterminer

quel équilibre donner entre efficacité (besoin de rendements financiers rapides) et justice sociale (éviter de fragiliser le consentement à l'impôt des citoyens).

### LA POSITION DE LA CFE-CGC

Pour la CFE-CGC, l'évasion fiscale est un sujet de partage de valeur et de justice fiscale. Si une entreprise transfère dans un pays à faible imposition fiscale, c'est autant de manque à gagner pour les recettes de la France qui se déporte, tôt ou tard, sur le contribuable.

C'est pourquoi la CFE-CGC milite pour une meilleure transparence de la part des entreprises, et demande que le comité social et économique (CSE) soit informé obligatoirement des résultats des contrôles fiscaux et des procédures judiciaires d'intérêt public (CJIP). La CFE-CGC demande l'obligation de remettre annuellement à l'expert-comptable du CSE la liasse fiscale détaillant les prix de transferts et les règles retenues par l'entreprise, dès lors qu'elle a obtenu un accord préalable de la part de l'administration fiscale l'autorisant à appliquer des prix de transfert.



## À Belfort, la CFE-CGC lutte contre l'évasion fiscale

Délégué syndical coordinateur CFE-CGC de General Electric France, Philippe Petitcolin s'étonne de voir le site de Belfort continuellement déficitaire et subitement depuis 2015, alors que l'activité du groupe américain est très rentable et bénéficiaire à l'échelle mondiale. Ce déficit a en fait été créé de façon artificielle grâce au mécanisme dit « des prix de transferts », consistant à déplacer comptablement une grande partie de la valeur ajoutée produite à Belfort vers une filiale basée en Suisse.

Grâce aux informations détaillées réclamées auprès de sa Direction, suite au contrôle fiscal dont l'entreprise a fait l'objet, Philippe Petitcolin a pu, avec ses collègues et l'appui de l'expert du comité social et économique (CSE), décortiquer les principaux flux intra-groupe. Leurs analyses ont déjoué le lot d'écritures comptables à l'origine du déficit créé de toutes pièces avec, comme première conséquence, le non-versement depuis 2015 de la participation aux bénéfices des salariés de GE à Belfort. Cette situation factice donnait prétexte à une diminution des investissements, à une non-revalorisation des salaires, et a motivé la délocalisation de certaines activités.

Devant de telles conséquences, Philippe Petitcolin a enclenché deux actions judiciaires. La première au tribunal de Belfort exigeant le recalcul, pour les salariés, de leur participation aux bénéfices en conformant les prix de transfert aux principes de l'OCDE. La seconde devant le parquet national financier visant à faire condamner les dirigeants pour fraude fiscale avec l'objectif d'enrayer ce phénomène qui touche de nombreuses multinationales.

## LES CHIFFRES

**2 500,9 MILLIARDS D'EUROS**

PIB France 2021

**+ 0,2 %**

Croissance du PIB en volume au 3<sup>e</sup> trimestre 2022

**+ 1,6 %**

Inflation 2021

**7,3 %**

Chômage au sens du BIT (3<sup>e</sup> trimestre 2022)

**- 47,6 MILLIARDS D'EUROS**

Balance commerciale (3<sup>e</sup> trimestre 2022)

**2 916,8 MILLIARDS D'EUROS (113,3 % DU PIB)**

Dette publique (2<sup>e</sup> trimestre 2022)

**2 813,1 MILLIARDS D'EUROS (112,5 % DU PIB)**

Dépenses publiques 2021

	France				Allemagne				Italie				Espagne				Royaume-Uni			
	2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024
<b>Taux de croissance</b>	6,7%	2,5%	0,7%	1,6%	2,7%	1,5%	-0,3%	1,5%	6,2%	3,2%	-0,2%	1,3%	4,9%	4,3%	1,2%	2,6%	7,2%	3,6%	0,3%	0,6%
<b>Taux de chômage (% de la population active)</b>	8,1%	7,5%	7,6%	7,5%	3,7%	2,9%	3,4%	3,3%	10,3%	8,8%	9,4%	9,3%	15,4%	12,7%	12,3%	12,1%	5%	3,8%	4,8%	5%
<b>Solde public (% du PIB)</b>	-6,4%	-5,1%	-5,6%	-5%	-3,7%	-3,3%	-2,5%	-1,5%	-7,2%	-5,4%	-3,9%	-3,5%	-6,9%	-4,9%	-4,4%	-4,2%	-8%	-4,3%	-2,3%	-1,5%
<b>Dette publique (% du PIB)</b>	112,6%	111,8%	112,5%	113,5%	69,6%	71,1%	68,3%	65,6%	150,9%	147,2%	147,1%	146,1%	118,5%	113,6%	112,1%	110,1%	95,3%	87%	79,9%	76,7%



Les données sont issues des prévisions du FMI qui ont été réactualisées en octobre 2022.

### CONTACTS

**Raphaëlle Bertholon**  
Secrétaire nationale en charge  
du secteur Économie, Industrie,  
Numérique et Logement  
[raphaelle.bertholon@cfecgc.fr](mailto:raphaelle.bertholon@cfecgc.fr)

**Service Économie**  
Anne Bernard  
Louis Delbos  
Anaïs Filsoofi  
Vinciane Vialard



## CLIMAT : UN BILAN EN DEMI-TEINTE POUR LA COP27

**Organisée à Charm el-Cheikh du 6 au 18 novembre dernier, la conférence de l'ONU sur les changements climatiques présente un bilan contrasté avec un accord historique sur l'aide aux pays les plus touchés, mais sans aller plus loin dans les engagements de réduction des émissions de gaz à effet de serre.**

### QU'EST-CE QU'UNE COP ?

L'acronyme COP fait référence à la « Conférence des parties » de la convention-cadre des Nations unies sur le changement climatique (CCNUCC), un traité international ratifié par 197 parties (196 pays et l'Union européenne) lors du sommet de la terre à Rio (Brésil) en 1992. Cette convention-cadre instaure les Conférences des parties qui se réunissent chaque année lors d'un sommet mondial où sont adoptées, par consensus, les décisions pour lutter contre le dérèglement climatique. L'objectif d'une COP est de renforcer les engagements pris par les États membres et d'évaluer le degré d'application de la convention sur le climat et les actions climatiques de chaque pays.

Les COP rassemblent environ 30 000 participants : les délégations des 196 États, la société civile (entreprises, ONG, scientifiques, collectivité territoriales, populations autochtones, syndicats) et les médias. Une COP dure généralement deux semaines. Les journées sont rythmées par différentes sessions de négociations, des réunions avec la société civile et des conférences thématiques en marge. Les nations négocient diverses extensions du traité initial afin de le faire évoluer. Toutes les décisions d'une COP doivent être prises par consensus. Cela ne facilite pas les négociations, chaque partie ayant sa propre vision de ce que doit être la lutte contre le changement climatique.

Comme l'exige l'article 4 de l'Accord de Paris (2015), les parties doivent soumettre tous les cinq ans leur CND (contribution déterminée au niveau national), un plan d'action climatique visant à réduire les émissions et à s'adapter aux effets des changements climatiques. Chaque nouvelle CND – qui sont des obligations gouvernementales – doit accroître les ambitions en réduisant davantage les émissions et en adoptant des mesures d'adaptation plus large.

Parmi les COP les plus marquantes, on peut citer :

- La COP 3 à Kyoto (Japon), en 1997. Elle est le point de départ des négociations pour le protocole de Kyoto (avec la COP 4, 5 et 6), entré en vigueur en 2005. C'est le premier traité juridique qui vise à réduire d'au moins 5 % les émissions de gaz à effet de serre (GES) de 55 pays industrialisés sur la période 2008-2012 par rapport au niveau de 1990.
- La COP 15 à Copenhague (Danemark), en 2009. Après des années de négociations lors de précédentes éditions, elle est surnommée « La conférence de la dernière chance » et doit aboutir à un accord mondial. Malheureusement, cette édition est un échec et n'aboutit sur aucun engagement des États.
- La COP 21 à Paris (France), en 2015. Elle débouche sur l'Accord de Paris (signé par 195 parties et ratifié par 192 d'entre elles), le premier traité international qui vise à maintenir le réchauffement climatique en dessous de 2°C.

### UNE COP 27 AMBITIEUSE SUR LE PAPIER

La COP 27 a eu lieu cette année Charm el-Cheikh en Égypte, du 6 au 19 novembre. Les trois sujets principaux étaient l'atténuation du changement climatique, l'adaptation au changement climatique et le financement de ces mesures. Plus précisément cette année, les négociations portaient sur les inégalités de genre dans la lutte contre le réchauffement, la création d'un fonds d'adaptation, la comptabilité des émissions ou encore l'organisation des marchés du carbone.

La COP 27 affiche un bilan contrasté avec un accord décisif visant à fournir un financement des pertes et des préjudices aux pays les plus touchés par le changement climatique, mais sans aller plus loin dans les engagements de réduction des émissions de GES.



## **PERTES ET PRÉJUDICES : UN FONDS POUR LES PAYS LES PLUS VULNÉRABLES**

Les pertes et préjudices ne sont pas un enjeu récent (on y fait référence pour la première fois en 1991). Il s'agit des pertes dues aux événements climatiques extrêmes auquel il est impossible de s'adapter : montée du niveau de la mer, submersion irréversible des îles, salinisation des terres agricoles qui entraînent le déplacement de population... Ces catastrophes touchent en particulier les pays vulnérables et pauvres, déjà victimes d'un réchauffement auquel ils n'ont pas participé. Ces pays demandent donc « réparation » aux pays développés responsables du changement climatique.

La création du fonds a été votée dans les premiers jours de la COP. Il sera dédié aux pays « particulièrement vulnérable », devra être opérationnel d'ici la COP 28 (2024) et sera préparé par un groupe d'experts composé de 147 représentants des pays en développement et de 10 représentants des pays développés.

L'UE a soulevé lors des débats la question des destinataires et des financeurs de ce fonds. Une dizaine de pays dont la France, l'Écosse, la Belgique, l'Allemagne, l'Irlande, l'Autriche et le Canada se sont déjà engagés à verser 300 milliards de dollars. Le texte prévoit des sources « étendues et innovantes » permettant d'envisager l'élargissement du cercle des pays donateurs au-delà des pays développés.

## **UN MANQUE D'AMBITION**

D'après le secrétaire général des Nations unies, le Portugais Antonio Guterres, les engagements actuels des parties à l'Accord de Paris mènent à un réchauffement de 2,5°C. L'objectif initial de COP27 était donc, pour certains, de faire preuve d'ambition. Durant les débats, il a été proposé entre autres que les parties s'engagent à réduire progressivement l'ensemble des énergies fossiles (charbon, pétrole et gaz) et que les

émissions mondiales atteignent leur pic d'ici 2025 afin de tenir compte des conclusions du rapport du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC). Ces deux propositions, soutenues notamment par l'UE, ont été rejetées par l'Arabie saoudite et la Chine.

Finalement, le « Plan de mise en œuvre de Charm el-Cheikh » s'est cantonné à réaffirmer les objectifs fixés par l'Accord de Paris, à savoir maintenir le réchauffement climatique nettement en dessous de 2°C et poursuivre les efforts afin de limiter la hausse des températures à 1,5°C. Il rappelle aussi aux parties de revisiter et renforcer leurs objectifs d'ici 2030 afin de s'aligner sur ces objectifs de températures.

La prochaine COP se tiendra à Dubaï (Émirats arabes unis) en 2023. Elle aura pour objectif de dresser un bilan mondial des efforts de chaque pays vis-à-vis de l'Accord de Paris. En parallèle, la COP15 sur la biodiversité, organisée du 7 au 19 décembre à Montréal (Canada) doit aborder la protection et la restauration des écosystèmes, la réduction des pesticides, la restauration des milieux naturels, la lutte contre les espèces invasives et les conditions d'une pêche et d'une agriculture durables. Lors de ces négociations, la France souhaite obtenir l'inscription d'une cible de protection de 30 % des terres et des mers à l'échelle mondiale.

## **LES COP SONT-ELLES UTILES ?**

Les COP permettent de réunir les gouvernements mondiaux et d'aboutir à des traités, malheureusement non contraignants. Si un gouvernement signataire décide de ne finalement pas le respecter, rien ne l'y oblige. Si, en droit international, les traités ont toujours un caractère obligatoire, dans la réalité, aucune sanction n'existe pour les États ne respectant pas les objectifs fixés.

La règle consistant à ce que toutes les décisions de la COP se prennent par consensus conduit très souvent à des blocages ou à des compromis qui appauvrissent les décisions de leurs ambitions. Il est en effet difficile



d'obliger l'ensemble des pays du monde de renoncer à leurs impératifs économiques en vertu de la lutte contre le changement climatique.

En revanche, les COP permettent de donner de la visibilité à de nouveaux enjeux de la lutte contre le changement climatique et d'impulser de nouvelles dynamiques dans la prise en charge de ces enjeux. Elles initient un échange d'informations, de connaissances et de bonnes pratiques entre les États, les entreprises, les scientifiques et les ONG. Ces rencontres sont aussi un espace où les gouvernements sont interpellés sur leurs actions, tant par leurs pairs que par la société civile. Il est donc possible d'exercer une certaine pression sur les États pour qu'ils intensifient leurs efforts, les COP étant des événements grandement médiatisés.

Les COP restent donc essentielles dans la lutte contre le changement climatique malgré leurs résultats relatifs puisque les émissions de GES mondiales sont toujours en augmentation. Il est clair que les décisions qui y sont prises sont insuffisantes face aux enjeux auxquels nous faisons face. La lutte contre le changement climatique ne se fait pas qu'au moment des COP et entre gouvernements. Elle doit être menée à toutes les échelles.

#### CONTACTS

##### Madeleine Gilbert

Secrétaire nationale Nouvelle offre syndicale, RSE, Développement durable  
[madeleine.gilbert@cfecgc.fr](mailto:madeleine.gilbert@cfecgc.fr)

##### François Moreux

Délégué national  
[francois.moreux@cfecgc.fr](mailto:francois.moreux@cfecgc.fr)

##### Service Économie

Anne Bernard  
Vinciane Vialard



## 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<sup>er</sup> mandat
- 2 Réunion de synthèse





## LES INVALIDES, VICTIMES COLLATÉRALES POTENTIELLES DE LA RÉFORME DES RETRAITES

**Un recul de l'âge légal de départ à la retraite entraînerait une perte à gagner pour les personnes en invalidité, et aurait un impact non négligeable en matière de prévoyance.**

L'hypothèse d'un report de l'âge légal de départ à la retraite reste l'issue la plus probable du semblant de concertation engagé par le gouvernement avec les partenaires sociaux. Et pourtant, les nombreux effets délétères collatéraux d'une telle mesure n'ont pas du tout été abordés, encore moins traités. Nous mettons ci-dessous en lumière les impacts potentiels à déplorer sur l'invalidité.

### UN MANQUE À GAGNER FINANCIER POUR LES INVALIDES

Les personnes reconnues en invalidité voient leur capacité de travail et de gain réduite d'au moins 2/3 à la suite d'un accident ou d'une maladie d'origine non professionnelle. C'est pourquoi elles peuvent prétendre à une pension d'invalidité de la Sécurité sociale visant à compenser la perte de salaire, mais qui ne suffit pas à neutraliser l'impact financier de leur cessation d'activité. La chute de niveau de vie est d'autant plus grande que le salaire précédant l'invalidité est élevé, du fait de la prise en compte d'un salaire plafonné lors du calcul de la prestation versée par la Sécurité sociale.

Les couvertures complémentaires, le plus souvent prévues au niveau de l'entreprise, accordent également des prestations en cas d'invalidité. Le niveau des rentes dépend de la façon dont le risque est couvert dans le contrat de prévoyance souscrit auprès de l'organisme assureur. Ces pensions et rentes d'invalidité sont versées jusqu'à l'âge légal de départ à la retraite.

Quelle est la problématique ? Le recul de cette borne n'est évidemment pas neutre. Il prolonge la période de versement de ces prestations mais recule d'autant l'horizon de perception de la pension de retraite. Pour savoir si cette évolution serait favorable aux invalides, il convient de

comparer les niveaux moyens de prestations perçues par les invalides avant et pendant la retraite :

- Selon une étude de la direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES), la pension d'invalidité moyenne mensuelle versée par la Sécurité sociale s'élève à 840 euros pour un invalide catégorie 2 (incapable de travailler). La rente complémentaire moyenne du régime de prévoyance s'élève quant à elle à 580 euros (source : Centre technique des institutions de prévoyance ; CTIP). Soit, au total, 1 420 euros par mois.
- La pension de retraite des personnes invalides se voit appliquer un mode de calcul avantageux : un accès au taux plein, indépendamment de leur durée d'assurance. La pension moyenne s'élève à 1 753 euros (pour les assurés partis à la retraite en 2019 ; source : étude de la CNAV).

Ainsi, les personnes en invalidité apparaissent comme perdantes dans le cadre d'un recul de l'âge légal de départ à la retraite, avec un manque à gagner de 330 euros par mois à déplorer soit près de 4 000 euros par année supplémentaire passée en invalidité avant l'ouverture des droits à la retraite.

### DÉSHABILLER LA BRANCHE MALADIE POUR HABILLER LA BRANCHE RETRAITE

Le recul de l'âge d'ouverture des droits à pension, y compris des invalides, allègerait automatiquement les dépenses des régimes de retraite. Mais dans le même temps, les dépenses pèseraient un peu plus lourd sur les comptes de la branche maladie qui devrait financer le prolongement du versement des pensions d'invalidité.



Au-delà de cet effet stock, un effet flux semble inévitable, le recours à une pension d'invalidité étant croissant avec l'âge. En effet, dès l'âge de 45 ans, et de manière plus prononcée à 55 ans, les cas d'invalidité se multiplient pour atteindre un pic chez les personnes de 61 ans dont 9 % sont en invalidité.

Selon une étude de la DREES (Note DREES-BRET n°21-43 ; janvier 2022), consistant à simuler un relèvement de l'âge légal de 62 à 64 ans, les dépenses de pension d'invalidité auraient augmenté de l'ordre de 1 800 millions d'euros en 2019 du fait de l'augmentation du nombre de salariés invalides (+ 160 000 personnes).

Le gain financier recherché par le décalage de l'âge légal serait ainsi en partie contrebalancé par des dépenses supplémentaires, notamment sur la branche maladie.

#### **L'ENSEMBLE DES ASSURÉS DEVRAIENT METTRE LA MAIN À LA POCHE !**

Un report de l'âge légal de départ à la retraite aurait également un impact non négligeable en matière de prévoyance, tant sur la capacité à honorer des garanties en cours que sur la prise en charge de nouveaux bénéficiaires.

D'une part, les cotisations pour le risque prévoyance ayant été calculées sur la base de l'âge légal actuellement en vigueur, le versement des rentes pendant trois ans de plus pour les actuels bénéficiaires appellerait à financer un surcoût non provisionné. D'autre part, le report de l'âge légal aurait pour conséquence une prise en charge de nouvelles rentes d'invalidité. Qui plus est, leurs montants seraient d'autant plus élevés que la carrière est ascendante (alors que la Sécurité sociale intervient dans la limite d'un salaire plafonné).

Pour la CFE-CGC, la question est donc de savoir qui va payer. Cette position est confortée par les premières analyses du CTIP et de certains organismes complémentaires qui ont alerté sur les répercussions d'une telle mesure. La conséquence est inéluctable : le coût serait, in fine, répercuté sur les assurés via des hausses de cotisations.

Pour la CFE-CGC, il convient de se préoccuper de la protection sociale des Français dans son ensemble pour éviter la mise à mal de notre modèle et préserver les potentielles victimes collatérales de réformes précipitées et inutiles.





## **ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES : LES PARTENAIRES SOCIAUX DÉCLARENT OUVERTE LA NÉGOCIATION !**

**Après un état des lieux partagé, les organisations syndicales et patronales représentatives ont débuté une négociation nationale interprofessionnelle relatives à la prévention et à la réparation des AT/MP.**

En juillet dernier s'ouvrait la première phase d'une négociation inscrite à l'agenda social des partenaires sociaux visant à engager une réflexion sur les missions de la branche accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP) de la Sécurité sociale. Objectifs : prévenir les risques professionnels, préserver la santé des salariés et assurer une juste réparation des sinistres résultant d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

### **UNE PHASE PRÉALABLE DE DIAGNOSTIC**

Conformément à la volonté des partenaires sociaux formulée dans le récent accord national interprofessionnel (ANI) sur le paritarisme, cette négociation s'est ouverte par une première étape de diagnostic, ponctuée de différentes auditions et tables rondes réunissant certains acteurs de la santé au travail.

Le texte résultant de cet état des lieux a été l'occasion de réaffirmer l'intérêt porté au compromis sur les AT/MP adopté en 1898 par les partenaires sociaux. Ce dernier prévoit en effet de faciliter la reconnaissance de certains accidents et maladies professionnelles, en contrepartie d'une indemnisation forfaitaire des victimes.

Le diagnostic fait également état des défaillances du système. Les partenaires sociaux y partagent le constat d'actions et de moyens accordés à la prévention, trop faibles au regard de ce qu'il faudrait développer en la matière.

Par ailleurs, la CFE-CGC a particulièrement insisté pour que soient inscrits les chiffres alarmants relatifs aux affections psychiques reconnues en accidents du travail ou maladies professionnelles (plus de 23 000 cas reconnus en AT en 2021 et 1 556 en MP). À cet effet, la difficulté d'accès

des demandes auprès des CRRMP - les commissions de la Sécurité sociale qui étudient les demandes de maladies professionnelles - a été soulignée à la demande de la CFE-CGC. En effet, un taux d'incapacité permanente partielle d'au moins 25 % est nécessaire pour y accéder, et limite donc l'instruction à un faible nombre de dossiers.

Ressort aussi du document la problématique de la sous-déclaration des AT/MP, à laquelle participe le système de réparation des séquelles des accidents du travail et maladies professionnelles. Comme indiqué dans le diagnostic des partenaires sociaux, le dispositif d'incapacité incite à préférer l'invalidité, et donc à ne pas déclarer l'accident ou la pathologie comme ayant une origine professionnelle.

De même, il a été relevé un fort manque de coordination des différents acteurs de la santé au travail, ainsi qu'un manque de moyens financiers (INRS, EUROGIP) et humains (préventeurs des risques professionnels, CARSAT) pour pouvoir accompagner efficacement les entreprises en prévention. Enfin, la défaillance dans la gouvernance actuelle de la branche AT/MP, au vu de toutes les problématiques soulevées, a été soulignée.

### **PRÉVENTION, RÉPARATION ET GOUVERNANCE : LES PREMIÈRES PISTES ABORDÉES**

Au terme de ces premiers échanges, la phase de négociation à proprement parler s'est ouverte le 1<sup>er</sup> décembre ([voir le communiqué des partenaires sociaux](#)) sur les trois grandes thématiques soulevées dans le diagnostic : prévention, réparation et gouvernance, ainsi que sur celle, transversale, du financement des différentes mesures qui seront prises dans ces domaines. Chaque organisation a pu énoncer ses grandes orientations et éventuelles lignes rouges concernant la négociation.

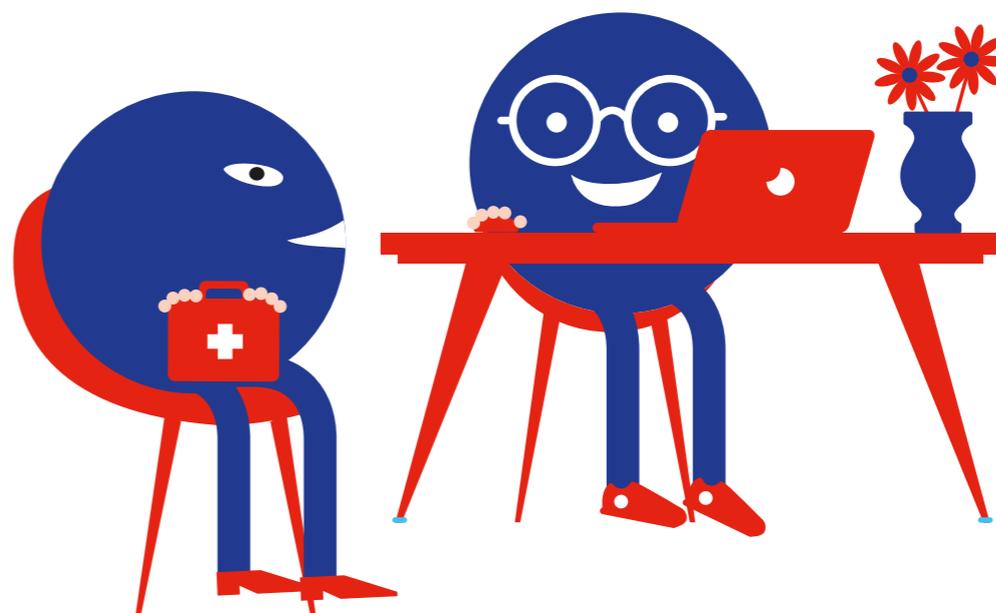


S'agissant de la prévention, la CFE-CGC s'attachera à ce que soit améliorée la coordination de l'ensemble des acteurs de la santé au travail : CTN/CTR, INRS, EUROGIP, ANACT et ARACT, COCT/CROCT, sans oublier les services de prévention et de santé au travail (SPSTI). L'amélioration de la prévention de certains risques, notamment ceux liés à l'organisation du travail, et donc le développement de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT), est également une demande majeure de la CFE-CGC. Il conviendra aussi de donner aux acteurs existants les moyens d'agir dans l'accompagnement des entreprises et dans la définition et la mise en œuvre de campagnes de prévention qui touchent le grand public.

Au sujet de la réparation, la CFE-CGC souhaite que soit redéfinis les barèmes de l'indemnisation des séquelles des accidents du travail et maladies professionnelles (barèmes d'incapacité), afin de converger vers ceux de l'invalidité. Et cela ne pourra pas se faire sans financement supplémentaire.

Par ailleurs, afin de désengorger les CRRMP susvisés, et de contribuer à diminuer le phénomène de sous-déclaration, la CFE-CGC demande la création de nouveaux tableaux de maladies professionnelles, et plus particulièrement pour les pathologies découlant de l'organisation du travail. En effet, de tels tableaux permettent une présomption de reconnaissance de la maladie professionnelle, incitent donc les victimes à demander la reconnaissance et permettent d'éviter la procédure restrictive des CRRMP.

Concernant enfin la gouvernance et à la vue du constat des échecs actuels, la CFE-CGC soutient une gouvernance renouvelée, portée par un paritarisme réel, qui permette de mettre en œuvre les ambitions en prévention et en réparation portées dans l'ANI en cours de négociation, au bénéfice de la santé des salariés.



#### CONTACTS

##### Mireille Dispot

Secrétaire nationale Égalité  
des chances et santé au travail  
[mireille.dispot@cfecgc.fr](mailto:mireille.dispot@cfecgc.fr)

##### Anne-Michèle Chartier

Députée nationale  
[anne-michele.chartier@cfecgc.fr](mailto:anne-michele.chartier@cfecgc.fr)

##### Christophe Roth

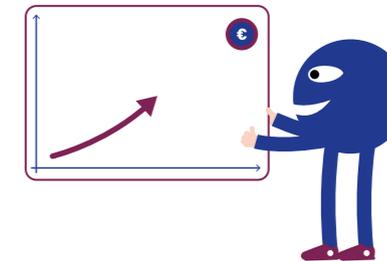
Député national  
[christophe.roth@cfecgc.fr](mailto:christophe.roth@cfecgc.fr)

##### Service Économie et Protection sociale

Anne Bernard  
Emérance Haushalter  
Leslie Robillard  
Mallaury Voces



## TENDANCES



### SALAIRES : LES PAYS RICHES MAL LOTIS EN 2022

Selon le rapport mondial sur les salaires 2022-2023 publié par l'Organisation internationale du travail (OIT), l'impact de l'inflation et du Covid-19 s'est traduit par une baisse des salaires réels mensuels de 0,9 % au premier semestre 2022 dans le monde et de 2,2 % dans les pays avancés du G20, après 20 ans de croissance positive.

Globalement, l'inflation affecte davantage les salariés des pays riches que ceux des pays émergents (Chine, Inde, Corée du Sud, Indonésie...). Selon l'OIT, les salaires réels ont continué de progresser dans ce dernier groupe alors que sous l'effet de l'accélération de l'inflation, les niveaux de salaire minimum ont diminué en termes réels dans plusieurs pays (Espagne, États-Unis, Royaume-Uni).

Les salaires ont progressé de + 1,2 % en 2022 dans les États arabes après + 0,5 % en 2021, de + 1,3 % dans la zone Asie-Pacifique après + 3,5 % en 2021 et surtout de + 2,5 % en Asie centrale et occidentale après... + 12,5 % en 2021 ! L'Afrique connaît un recul modéré (- 0,5 % en 2022 après - 1,4 % en 2021), tout comme la zone Amérique Latine-Caraïbes (- 1,7 % et - 1,4 %). En revanche, les salaires réels ont plongé en 2022 dans l'Union européenne (- 2,4 % après + 1,3 % en 2021), en Amérique du Nord (- 3,2 % après zéro évolution en 2021) et en Europe de l'Est (- 3,3 % après + 3,3 %).

En valeur absolue, l'écart entre pays riches et émergents demeure important. Le salaire moyen mensuel est d'environ 4 000 dollars (3 820 euros) dans les économies avancées du G20 et de 1 800 dollars (1 718 euros) dans les pays émergents du G20.

« En 2022, l'écart entre la croissance de la productivité et celle des salaires a atteint son plus haut point depuis le début du XXI<sup>e</sup> siècle, avec une croissance de la productivité supérieure de 12,6 points à celle des salaires », note l'OIT. Son directeur général, le Togolais Gilbert Houngbo, redoute que si rien n'est fait pour augmenter les salaires, « de nouveaux troubles sociaux voient le jour à travers le monde ».



Source

OIT : [Rapport mondial sur les salaires 2022-23](#), L'impact de l'inflation et du Covid-19 sur les salaires et le pouvoir d'achat.

### AUGMENTATIONS EN VUE POUR LES CADRES ET LES COMMERCIAUX

Des États-Unis à la Chine en passant par l'Allemagne, l'augmentation moyenne des salaires devrait dépasser les + 4 % en 2023 dans sept grandes économies de la planète, selon une étude publiée par Willis Towers Watson (WTW), cabinet anglo-américain de conseil et de courtage en assurances, coté au Nasdaq et présent dans 140 pays.

Cette étude complète - à la hausse - celle que le cabinet avait consacrée spécifiquement à la France en août dernier et qui avançait que les entreprises françaises accorderaient une augmentation moyenne de + 3,3 % en 2023.

Au-delà de ces prévisions générales, l'intérêt principal de cette étude réside dans l'analyse des motivations des entreprises pour accorder des augmentations de salaires. Pour attirer et retenir en particulier les talents du digital, les cadres et les commerciaux, les entreprises françaises, selon WTW, mettent l'accent sur les éléments non financiers de la rémunération (34 % d'entre elles), revoient à la hausse le budget des augmentations salariales annuelles (35 %), et prévoient des budgets supplémentaires pour des augmentations ponctuelles (30 %).

Les ajustements de rémunération les plus fréquents s'appliquent aux salariés présentant un fort « risque de rétention » (68 %), à ceux qui sont dotés de compétences rares ou critiques (68 %) et aux plus performants (64 %).

« Les entreprises et les professionnels de la rémunération peuvent entreprendre des actions très concrètes afin d'améliorer l'attractivité et la rétention des talents, recommande Khalil Ait-Mouloud, directeur des enquêtes de rémunération chez WTW. Outre l'examen du budget d'augmentations, il est également important qu'elles améliorent les connaissances et compétences des managers sur les sujets liés à la rémunération et qu'elles mettent en place une stratégie d'écoute des préférences des salariés en rémunération globale. »



Source

« [Baromètre du bien-être mental en entreprise](#) », étude Alan et Harris Interactive, 2<sup>e</sup> édition, 4 032 personnes interrogées en août et septembre 2022.



## BULLES TWITTER



**CFE-CGC** @CFECCG - 23 novembre 2022

**#AssuranceChômage** « Avec une durée d'indemnisation réduite de 25 %, les **#cadres**, qui tombent au chômage plus tard que les autres catégories, risquent d'être les grands pénalisés de la réforme », juge **@foucardjf**, secrétaire national CFE-CGC.  
Interview → <https://urlz.fr/k37Y>



**GERARD MARDINÉ** @GERARDMARDINE - 29 novembre 2022

Notre démocratie est bien malade ! Un débat sur les **#Retraites** devrait être organisé rapidement par **@Francetele** pour bien informer les **#Français** sur les vrais enjeux et leur démontrer qu'il n'y a pas besoin d'augmenter l'âge légal de départ. **@CFECCG** prête à participer !



**CFE-CGC** @CFECCG - 25 novembre 2022

"Les **#femmes** mères de famille seront particulièrement victimes de la **#RéformeDesRetraites**. Notamment pour les générations 70 et après. Aujourd'hui, elles peuvent prétendre partir à 62 ans. Avec la réforme, elles ne pourront plus." **@fhommeril #JEA2022**



**CFE-CGC** @CFECCG - 5 décembre 2022

**Spolier nos caisses de retraites pour renflouer les caisses de l'État ? C'est NON ! Envisager l'allongement du temps de travail ? Au regard des projections actuelles, c'est NON !**  
On vous explique tout en vidéo ici → <https://youtu.be/W1SasbOgwyY>



[www.cfecgc.org](http://www.cfecgc.org)

@CFECCG #cfecgc

## CONTACTS

### Service Communication

Mathieu Bahuet  
Valérie Bouret  
Romane Buot  
Stéphanie Dubreucq

Cecilia Escorza  
Gilles Lockhart  
Adrien Vinet

[service.communication@cfecgc.fr](mailto:service.communication@cfecgc.fr)