

N°17

DÉCEMBRE 2022

**TOUTE
L'INFORMATION
DES ADHÉRENTS**

À LA UNE

Travail hybride et management, crise de l'énergie, violences sexistes, emploi des cadres...

FOCUS

Le secret des affaires

LE GRAND TÉMOIN

Anaïs Voy-Gillis, chercheuse et directrice associée chez June Partners

EN IMMERSION

“Restaurer la confiance” : étape en Nouvelle-Aquitaine



LE MAGAZINE

DOSSIER

RETRAITES : LA MISE AU POINT DE LA CFE-CGC



L'E-BOUTIQUE CFE-CGC FAIT PEAU NEUVE !



Conception service Communication CFE-CGC - V. Bouret

Besoin de commander du matériel syndical ou des objets publicitaires personnalisés ?
Retrouvez votre nouvelle boutique en ligne accessible depuis le site de la CFE-CGC ou de l'intranet confédéral (réservé aux adhérents de la CFE-CGC).

<https://e-bt.fr/boutique/cfe-cgc>

05 ÉDITO

Retraites : non au casse du siècle

06 À LA UNE

Travail hybride et management, crise de l'énergie, violences sexistes...

14 FOCUS

Le secret des affaires : General Electric, Nokia, Technip...

16 LE GRAND TÉMOIN

Anaïs Voy-Gillis, chercheuse et directrice associée chez June Partners

20 EN IMMERSION

« Restaurer la confiance » : étape confédérale en Nouvelle-Aquitaine

24 MODE D'EMPLOI

La retraite progressive

27 DOSSIER

RETRAITES : LA MISE AU POINT DE LA CFE-CGC

28 Réforme des retraites : la CFE-CGC force de proposition

32 IEG, CRPCEN, ENIM, FSPOEIE... Le panorama des régimes spéciaux

33 François Hommeril : « Avec les retraites, l'État veut des marges budgétaires »

34 Budget, finances publiques, âge de départ : la CFE-CGC rejette un projet sans fondement

36 Réflexions sur le niveau de vie des retraités

38 PORTRAITS DE MILITANTS

38 Aurélie Bâcle-Lewandowski (CFE-CGC Photobox)

40 Rachid Eddaidj (CFE-CGC ADP)

42 FENÊTRE SUR LE MONDE

42 Lancement de la Communauté politique européenne : que faut-il en attendre ?

44 Convention maritime internationale : un mastodonte normatif pour un secteur aux multiples défis

46 En Allemagne, 4 millions de salariés augmentés de 8,5 % dans l'industrie

48 QUESTIONS PRATIQUES

48 Mi-temps thérapeutique ; travail détaché ; clause de non-concurrence

50 INDICATEURS

Les chiffres clés de la mobilité des jeunes



16



20



27



38

« RESTAURER LA CONFIANCE » : LES PROPOSITIONS DE LA CFE-CGC

Présenté le 5 avril 2022 par François Hommeril, président confédéral, « Restaurer la confiance » est un riche document prospectif exposant la vision de la CFE-CGC pour répondre à la crise et défendre notre modèle social.

Compilant les analyses et les propositions de la CFE-CGC, cette synthèse militante est divisée en 6 grandes parties : économie, transition juste, protection sociale, paritarisme, démocratie sociale, Europe et multilatéralisme.

N'hésitez pas à partager la publication auprès de vos collègues !



Retrouvez notre publication sur le site de la CFE-CGC
www.cfecgc.org



**« UN PROJET INUTILE
ET POTENTIELLEMENT LOURD
DE CONSÉQUENCES »**

RETRAITES : NON AU CASSE DU SIÈCLE

Au terme du simulacre de concertation imposée aux partenaires sociaux par le gouvernement, un constat se confirme : ce projet de réforme des retraites, qui s'apparente au casse du siècle, est inutile et potentiellement lourd de conséquences. 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 faire financer par les seuls travailleurs des politiques publiques relevant de la solidarité nationale.

Comme l'ensemble des organisations syndicales, la CFE-CGC a exposé son opposition argumentée à une augmentation de l'âge légal de départ et à un allongement de la durée de cotisation. 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. Avec son projet, l'exécutif 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. Les semaines à venir nous diront quelle stratégie syndicale adopter si le gouvernement s'obstine à concerter sans jamais réellement écouter.

Sur l'ensemble des champs sociaux-économiques relevant de ses compétences, la CFE-CGC s'attache plus que jamais à faire valoir ses propositions. Et à les partager, au service de ses structures. C'est tout l'objet des déplacements entrepris par la direction confédérale dans nos unions régionales pour présenter notre document revendicatif « Restaurer la confiance », et ainsi échanger avec nos militants qui font rayonner la CFE-CGC dans les entreprises.

Je vous souhaite à toutes et tous de bonnes fêtes de fin d'année.



ALEXANDRE GRILLAT,
secrétaire national aux affaires publiques de la Fédération CFE Énergies

TRIBUNE

TIRER LES LEÇONS DE LA CRISE DE L'ÉNERGIE

Depuis 2021, l'Europe est confrontée à une crise des prix de l'énergie sans précédent du fait de la reprise post-Covid, avec des tarifs électricité et gaz qui flambent, atteignant des niveaux insupportables pour les entreprises comme les citoyens. La crise russo-ukrainienne a aggravé la situation par un risque de pénurie du fait des tensions sur la sécurité des approvisionnements énergétiques.

Dans nombre de capitales européennes, l'urgence conduit à prendre des mesures de boucliers tarifaires, aussi protecteurs que bienvenus, et de mécanismes de soutien financier aux entreprises. Mais souvent en ordre dispersé, au risque de créer des distorsions de concurrence entre économies européennes. Le plan allemand de soutien de 200 milliards d'euros en est la parfaite illustration.

Si cette crise devait durer - c'est bien parti pour - les États auront du mal à maintenir ces dispositifs vu leur coût pour les finances publiques. Au risque de ne plus pouvoir éviter une débâcle industrielle du fait de l'écart de compétitivité énergétique entre l'Europe et le reste du monde. Ce sont alors les délocalisations, en particulier les industries « énérgo-intensives », qui pourraient survenir. Une catastrophe industrielle doublée d'une crise sociale, sans parler de l'abandon de souveraineté économique.

Revoir de fond en comble le marché européen de l'énergie

Il y a donc urgence à aller au-delà des mesures de circonstance et à revoir de fond en comble le marché européen de l'énergie. La présidente de la Commission le reconnaît : le marché dysfonctionne et il faut le réparer, quitte à s'asseoir sur 30 ans de dogmes libéraux à Bruxelles. Les résistances sont toutefois nombreuses au sein de la Commission et dans des pays qui ne jurent que par le libre-échange. Le marché guidé par la seule concurrence libre et non faussée n'est pas une fin en soi. Dans l'énergie, une application quasi-religieuse de la loi du marché peut faire passer à côté de l'essentiel : construire une vision de long terme assurant la sécurité des approvisionnements et la neutralité carbone.

C'est là l'enjeu des prochains mois : réorienter la construction européenne de l'énergie et revenir aux priorités de toute politique énergétique. La CFE-CGC y prend une part active car il en va de l'avenir de l'industrie française et de l'économie du pays. L'actualité nationale est rythmée par les débats sur les choix de politique énergétique. Au-delà de défendre un bouquet diversifié, gage de résilience, la CFE-CGC considère que ces choix ne sauraient être livrés aux calculs politiques et à une pensée hors-sol édulcorant les impératifs de dynamique industrielle et sociale.

Bâtir une politique énergétique fondée excessivement sur des importations d'équipements n'est bon ni pour le climat, ni pour les emplois. Il faut faire des choix reposant sur la maîtrise des écosystèmes industriels, créateurs d'emplois durables, qualifiés et exemplaires quant au climat et la biodiversité.

Alors que la COP 27 s'est conclue par un accord peu ambitieux sur la réduction des émissions de CO₂, la politique énergétique de la France doit être pragmatique sur les plans industriel, social et climatique. C'est ce que la CFE-CGC défendra lors du marathon législatif engagé au Parlement avec les lois d'accélération dans les énergies renouvelables et le nucléaire qui seront suivies, au printemps 2023, de la Stratégie Française Énergie-Climat (SFEC).



La Macif,
c'est vous.

« NOTRE MODÈLE MUTUALISTE EST UNE RÉPONSE ADAPTÉE AUX ENJEUX ACTUELS »

ADMINISTRATRICE MACIF, REPRÉSENTANTE DE LA CFE-CGC,
CATHERINE LE GAC NOUS EXPLIQUE **L'ENGAGEMENT DE LA MUTUELLE D'ASSURANCE AUPRÈS DES JEUNES.**

La Macif est un assureur mutualiste. Qu'est-ce que cela signifie ?

Le modèle mutualiste que nous portons est bien spécifique : nous n'avons pas d'actionnaires à rémunérer et la Macif réinvestit une partie de ses bénéfices au profit de ses sociétaires et dans l'intérêt commun. Nous nous appuyons sur une gouvernance démocratique qui permet à nos 5,7 millions de sociétaires de pouvoir élire des délégués, comme moi, qui les représentent dans les territoires comme au national puisque nous formons le Conseil d'administration. C'est pourquoi les notions d'engagement, de proximité et de solidarité sont intrinsèques à la Macif : elles sont naturellement liées à notre modèle et notre projet économique sert avant tout le projet humain. Face aux enjeux sociétaux et environnementaux actuels, nous sommes convaincus que le modèle mutualiste est une réponse véritablement adaptée puisqu'il nous permet, grâce à ce système de représentativité, d'être au plus près des attentes de la société et que, sans la pression d'actionnaires, nous pouvons nous inscrire dans le temps long pour agir. Nous avons d'ailleurs défini trois engagements majeurs pour la période 2021-2023 : l'environnement, les publics fragiles et les jeunes.

Vous évoquez votre engagement auprès des jeunes. Comment se concrétise-t-il ?

Notre volonté d'accompagner les jeunes publics est intimement liée à notre raison d'être, définie collectivement avec nos sociétaires, nos délégués et nos salariés : « Protéger le présent et



CATHERINE LE GAC,
administratrice Macif et représentante de la CFE-CGC

permettre l'avenir, pour nous tous et les générations futures ». Cet engagement se décline à la fois en tant qu'assureur, que préventeur et qu'employeur.

En qualité d'assureur préventeur, nous leur proposons des offres simples et adaptées à leurs besoins. Je vous citerai l'exemple de Macif Drivers, un dispositif dédié à nos jeunes sociétaires dont la voiture est assurée à la Macif : il s'agit d'un boîtier connecté à l'intérieur du véhicule qui permet de collecter des données afin d'améliorer sa conduite et

qui est doté d'un bouton d'urgence pour appeler les secours en cas d'accident. En tant que préventeur, nous savons les jeunes particulièrement exposés aux dangers, que ce soit sur la route ou dans la vie courante. Nous allons à leur rencontre, dans les territoires, sur les festivals de musique et nous les sensibilisons aux risques routiers. Ainsi, l'été dernier, nous avons accueilli plus de 8 000 festivaliers sur notre stand.

Enfin, en tant qu'employeur, nous avons à cœur de leur permettre de découvrir nos métiers et d'intégrer le marché de l'emploi. Nous avons créé un CFA (Centre de Formation des Apprentis) avec seize classes réparties sur les territoires, où la Macif propose des perspectives d'embauche. Lors de la rentrée 2022, près de 200 alternants ont intégré la Macif, dont 134 dans le cadre de ces seize classes.

Comment travaillez-vous votre relation avec les jeunes publics ? Quels dispositifs d'écoute et de rencontres mettez-vous en place ?

Il est essentiel de dialoguer avec eux, qu'ils puissent faire entendre leur voix. Pour cela, nous soutenons le Parlement des Entrepreneurs d'avenir qui rassemble tous les acteurs du changement en faveur d'une société plus responsable, plus citoyenne et plus solidaire. À l'occasion de ces événements, il donne la parole aux jeunes sur leurs attentes sociales, sociétales et environnementales... C'est une concrétisation supplémentaire de l'engagement mutualiste de la Macif pour répondre, aux côtés de la jeunesse, à l'urgence des défis de notre société.

1

Après un appel à projet de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), la candidature CFE-CGC a été retenue sur le thème « Travail hybride : faire évoluer le management et l'organisation ». En quoi va consister ce projet ?

En juin dernier, nous avons été interpellés par cet appel à projet faisant écho aux travaux engagés par la CFE-CGC sur l'évolution du rôle des managers à la suite du grand tournant pris ces dernières années par l'organisation du travail. Cette démarche a été une évidence au regard de l'ADN et de la légitimité de la CFE-CGC, syndicat de l'encadrement, et de l'atout que constitue notre réseau de militants au sein des entreprises.

Les trois phases interdépendantes de ce projet visent à construire, sur la base d'un diagnostic documentaire et de retour d'enquêtes auprès de nos adhérents, des outils interactifs d'autodiagnostic à destination des managers et des entreprises. Objectif : les accompagner à mieux appréhender cette révolution dans le monde du travail en s'appuyant sur les militants pour promouvoir l'essaimage de ces outils.

2

Dans quelle mesure la crise sanitaire a-t-elle accéléré la mutation des organisations du travail du point de vue managérial ?

Le confinement a constitué une période inédite : il a fallu se réinventer afin de poursuivre l'activité. Les dernières barrières qui ne permettaient pas la mise en place du travail à distance sont tombées. Pour certains, le télétravail, qui n'était pas possible, l'est devenu. Le train était toutefois déjà

« ACCOMPAGNER LES MANAGERS AVEC DES OUTILS »

MIREILLE DISPOT PRÉSENTE LE PROJET LANCÉ PAR L'ANACT AVEC LA CFE-CGC SUR LE TRAVAIL HYBRIDE ET LES NOUVEAUX ENJEUX MANAGÉRIAUX.

TROIS QUESTIONS À



MIREILLE DISPOT, secrétaire nationale CFE-CGC à l'égalité des chances et santé au travail

en route sur certains aspects : le confinement n'a contribué qu'à leur accélération, notamment l'utilisation des outils numériques et robotiques. En matière de suivi, on assiste à la prolifération de dispositifs tels que le contrôle devant écran, le suivi géographique, le « flicage ». Autre réalité : la nouvelle culture professionnelle constituée par les réseaux sociaux, la flexibilité des horaires et le nomadisme. Autant d'éléments structurants auxquels le manager doit faire face et qui nécessitent un accompagnement adapté.

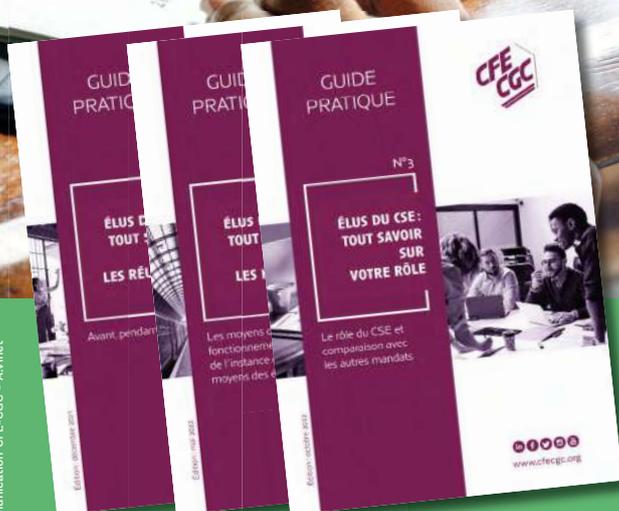
3

Face au risque de fragilisation des collectifs de travail, comment s'adapter à ces évolutions ?

Les fonctions de manager ont évolué. La notion de collectif a aussi. Aujourd'hui, le manager doit s'adapter aux individus alors qu'avant, il fallait s'adapter à l'équipe. Il doit aussi s'organiser autour des tâches plutôt que par grands ensembles. Cela change tout. C'est générateur de stress et de risques pour la santé. Dans le même temps, le manager a des responsabilités accrues de par son rôle attendu de garant de la non-discrimination, des différents volets de la RSE... Et ce parfois avec des injonctions contradictoires, une perte de repères et un environnement économique engendrant une dilution de son rôle premier d'animation humaine au profit du reporting et de la gestion administrative et financière. Cerise sur le gâteau : il doit piloter une équipe de façon hybride avec des collaborateurs en présentiel et en distanciel. Ce projet avec l'ANACT doit donc permettre de bâtir et mettre à disposition des managers des outils pour les accompagner et éviter les écueils.

Propos recueillis par **Mathieu Bahuet**

ÉLU(E)S AU CSE : DES GUIDES CFE-CGC FAITS POUR VOUS !



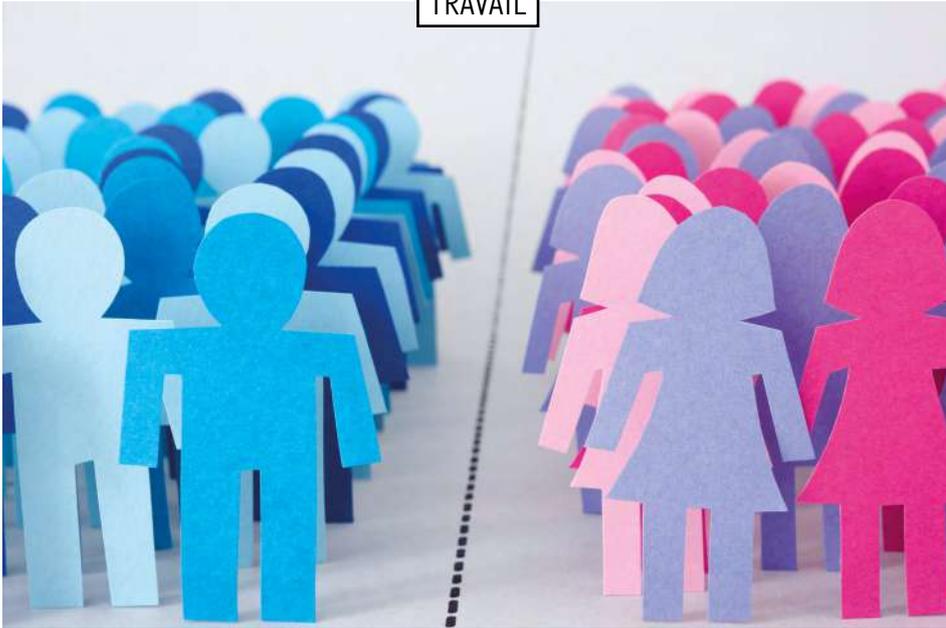
**Adhérent(e)s CFE-CGC,
retrouvez tous nos guides
sur l'intranet confédéral :**
<http://intranet.cfecgc.org>

Pour ses structures, la CFE-CGC a édité trois guides relatifs aux comités sociaux et économiques (CSE), complétant les fiches juridiques accessibles sur l'Intranet confédéral (Nos ressources/Droit du travail/Classeur CSE).

Après un premier guide consacré aux réunions et un second aux moyens de fonctionnement de l'instance, le troisième opus aborde le rôle des élus CSE, en comparaison avec d'autres mandats.

Un quatrième paraîtra prochainement, dédié aux missions des élus CSE.

TRAVAIL



EMPLOI

ASSURANCE CHÔMAGE : DE NOUVELLES RÈGLES DÈS FÉVRIER 2023

Votée au Parlement, la réforme gouvernementale introduit une modulation de la durée d'indemnisation selon la situation du marché du travail (principe de contracyclicité). La durée d'indemnisation va être réduite de 25% pour les demandeurs d'emploi à compter du 1^{er} février 2023 et pourra remonter si le taux de chômage dépasse 9% ou après une dégradation brutale de l'emploi. « Après la dégressivité, cette baisse est insupportable et transforme la solidarité en racket », a réagi la CFE-CGC. « 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. »

POUVOIR D'ACHAT

LES PARTENAIRES SOCIAUX NÉGOCIENT SUR LE PARTAGE DE LA VALEUR

Sollicitées par le ministère du Travail, les organisations syndicales et patronales représentatives ont lancé une négociation interprofessionnelle sur le partage de la valeur, qui doit s'achever le 31 janvier 2023. Avec 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 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.



VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES : LES SYNDICATS MONTENT AU CRÊNEAU

À l'occasion de la journée internationale du 25 novembre pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, huit organisations syndicales (CFE-CGC, CFTD, 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.

Si des améliorations ont été apportées ces dernières années suite aux propositions des syndicats avec la mise en place de référents harcèlement sexuel et agissements sexistes, l'obligation de négociation sur les violences sexistes et sexuelles (VSS) dans les branches, et l'obligation de

traiter des VSS dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER), la majorité des situations reste toujours aussi difficiles à régler, constatent les syndicats : « Au lieu de suspendre puis de sanctionner le salarié mis en cause, on continue souvent de déplacer, discréditer, voire placarder ou licencier la victime. Les politiques de prévention sont encore souvent inexistantes ou insuffisantes dans la majorité des entreprises, administrations, collectivités et établissements publics. »

Dans leur missive à Elisabeth Borne, les organisations syndicales sollicitent par ailleurs une table ronde multilatérale pour réaliser un bilan des mesures instaurées depuis 2018 et identifier les nouvelles dispositions à adopter.

TELEX

ENTREPRISES



PRÈS D'UN SALARIÉ SUR DEUX TRAVAILLE EN HORAIRES ATYPIQUES

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 du ministère du Travail. 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 20h et minuit) concerne 25% des salariés et 20% pour le dimanche. Enfin, 10% travaillent la nuit (entre minuit et 5h). À noter que les non-salariés travaillent encore plus souvent en horaires atypiques (78% sont concernés) : 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), 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 : l'hébergement-restauration (65% des salariés concernés), le commerce (59%) et le transport (56%). 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%).

LE CHIFFRE

Soit le taux d'emploi direct des travailleurs handicapés dans les entreprises concernées en 2021, selon une étude publiée par le ministère du Travail en amont de la 26^e semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) qui s'est tenue du 14 au 20 novembre. Ce chiffre est stable par rapport à 2020 mais demeure encore loin du niveau minimal de 6% requis par la loi. Sur les 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.

3,5%



RECHERCHE

L'IRES A CÉLÉBRÉ SES 40 ANS

Créé en 1982, l'Institut de recherches économiques et sociales (IRES) a fêté, le 13 décembre au siège du Conseil économique, social et environnemental (CESE), 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 a notamment dévoilé 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.

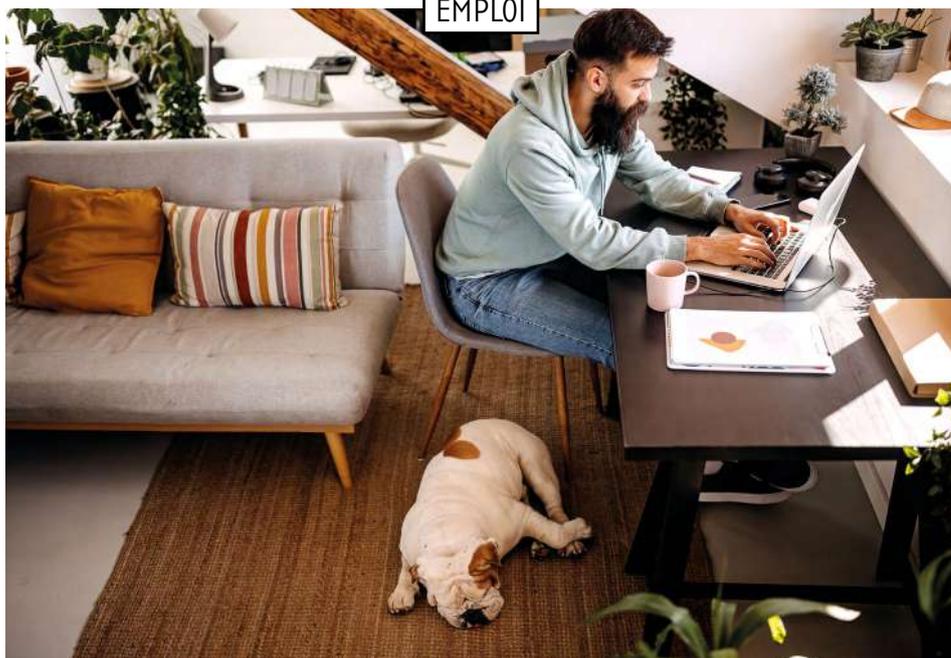
ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

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 (listes électorales, qualification des acteurs, modalités du vote électronique, information des électeurs...) pour rappeler les grands principes quant à la collecte et l'utilisation de données pour l'organisation de scrutins professionnels.



EMPLOI



TÉLÉTRAVAIL : PLUS DE 4 000 ACCORDS D'ENTREPRISE EN 2021

Il y a eu l'an dernier en France 4 070 accords relatifs au télétravail signés dans les entreprises, soit dix fois plus qu'en 2017, selon la Dares (service statistique du ministère du Travail). La crise sanitaire a accéléré le déploiement du dispositif en touchant de nouveaux profils d'entreprise dont les petites structures, quand bien même celles ayant des habitudes de négociation ancrées sont largement majoritaires. Les accords conclus dans les structures de moins de 50 salariés représentent aujourd'hui 21% de l'ensemble, contre 8% en 2017. Les secteurs de l'industrie (864 accords en 2021) et des activités spécialisées, scientifiques et techniques (767) sont ceux qui en ont le plus signés, mais la hausse est aussi spectaculaire dans le commerce de gros et de détail, les transports et l'hébergement-restauration.

Le contenu des accords est aussi marqué par la crise puisque plus de la moitié est à durée d'application déterminée, et qu'une même proportion traite de télétravail exceptionnel. La formule majoritaire demeure le télétravail régulier avec deux jours par semaine. La mise à disposition d'équipements, comme un ordinateur portable, est traitée par huit accords sur dix et l'indemnisation des frais imputables au télétravail par moins de la moitié. À noter : les rappels au droit à la déconnexion et aux obligations de santé et sécurité vis-à-vis des salariés sont fréquents mais peu d'accords mettent en place des dispositifs de prévention spécifiques au télétravail, précise l'étude.

SANTÉ AU TRAVAIL

LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ONT BAISSÉ EN 2021

Le nombre d'accidents du travail s'est élevé à 604 565 l'an dernier, en baisse par rapport à 2019 (655 715), selon l'Assurance maladie. « La pandémie de Covid-19 ayant fortement impacté à 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'étude. 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.

ÉCONOMIE

L'INFLATION FAIT CHUTER LES SALAIRES MONDIAUX



D'après un rapport de l'Organisation internationale du travail (OIT), les salaires mensuels dans le monde ont baissé de 0,9% au premier semestre 2022 (- 2,2% dans les pays avancés du G20). « C'est la première fois depuis plus de vingt ans que l'on enregistre une croissance négative des salaires réels », indique l'OIT. En cause : la grave crise inflationniste combinée au ralentissement de la croissance économique, causés en partie par la guerre en Ukraine et la crise mondiale de l'énergie. « L'inflation affecte le pouvoir d'achat des classes moyennes et frappe de manière particulièrement sévère les ménages à faible revenu », précise l'OIT.

EMPLOI

LE MARCHÉ DU TRAVAIL DES CADRES RESTE TRÈS DYNAMIQUE

Le marché de l'emploi des cadres reste « très dynamique » et « sans fléchissement » d'après une étude de l'Association pour l'emploi des cadres (APEC). 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*, 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.* »



PROTECTION SOCIALE

LES RETRAITES COMPLÉMENTAIRES REVALORISÉES DE 5,12%

Depuis le 1^{er} novembre, les pensions de retraite complémentaire du privé ont été augmentées de 5,12%. « Cette revalorisation significative, grâce à une situation financière robuste, a été décidée après avoir sécurisé l'équilibre financier du régime et ses réserves à quinze ans », selon l'Agirc-Arrco, pilotée par les partenaires sociaux.

« Suite à une sollicitation portée par la CFE-CGC, les discussions ont permis de donner une latitude au conseil d'administration d'aller un peu au-delà de la revalorisation résultant de l'application des accords », explique Gérard Mardiné, secrétaire général confédéral et administrateur CFE-CGC à l'Agirc-Arrco.

DÉCÈS - PERTE D'AUTONOMIE - MALADIES REDOUTÉES

L'AUTONOMIE DU SALARIÉ ET DE SA FAMILLE FACE AUX SITUATIONS DE LA VIE

Credits photo : Gettyimages, iStock, Shutterstock.



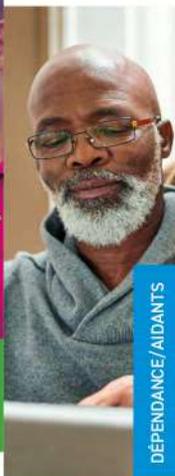
VEUVAGE



ÉDUCATION



HANDICAP



DÉPENDANCE/AIDANTS



MALADIES REDOUTÉES

L'OCIRP, assureur paritaire à vocation sociale, innove depuis plus de 50 ans en collaborant avec ses membres pour protéger le salarié et sa famille en les aidant à faire face aux conséquences d'un décès ou de la perte d'autonomie. Plus de six millions de garanties OCIRP ont été souscrites pour couvrir ces risques lourds. Nos contrats collectifs négociés au sein des entreprises ou des branches professionnelles garantissent le versement d'une rente ou d'une aide financière ponctuelle, et un accompagnement social personnalisé.

Porteuse de l'engagement sociétal de l'OCIRP, notre Fondation d'entreprise agit au cœur des familles vivant un deuil ou confrontées aux questions liées à l'autonomie.

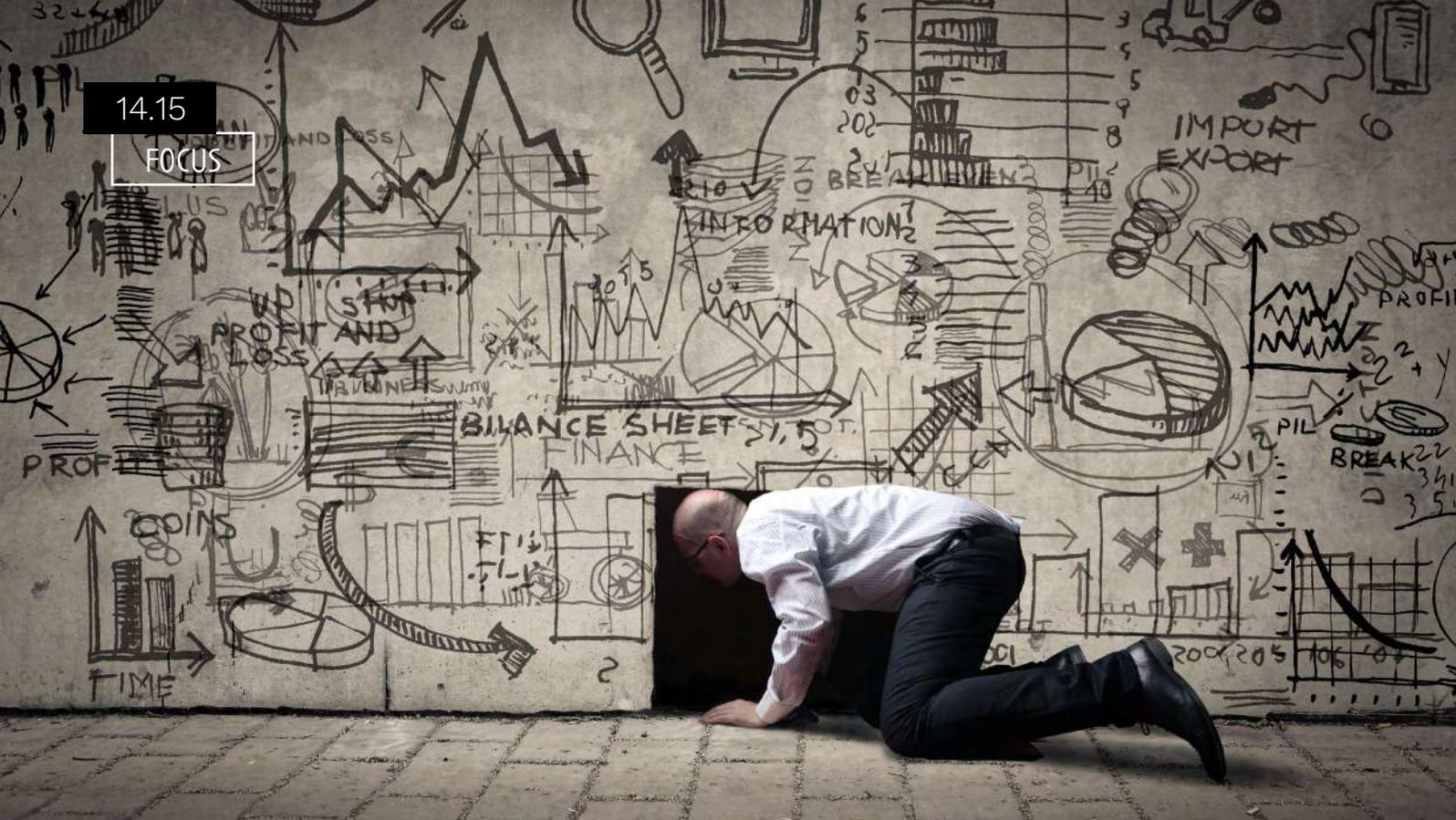
Retrouvez-nous sur les réseaux sociaux



OCIRP.FR

UNION D'INSTITUTIONS DE PRÉVOYANCE

OCIRP
protéger. agir. soutenir



SECRET DES AFFAIRES ET ACTIONS SYNDICALES : UN EXERCICE PÉRILLEUX

LE SECRET DES AFFAIRES EST PROTÉGÉ PAR UNE LOI. MAIS IL PEUT ÊTRE CONTOURNÉ QUAND IL S'AGIT DE DÉFENDRE L'EMPLOI. ILLUSTRATIONS AVEC GENERAL ELECTRIC, NOKIA ET TECHNIP, TROIS ENTREPRISES OÙ LES ÉQUIPES CFE-CGC MONTENT AU CRÉNEAU.

Une loi liberticide

Dès sa promulgation en juillet 2018, la loi sur le secret des affaires (transposition d'une directive européenne de 2016) a été épinglée par la CFE-CGC. Dans le magazine confédéral de septembre 2018, son secrétaire national Europe et International de l'époque, Christophe Lefèvre, fustigeait une loi présentant « une double menace pour les libertés » : elle complique la révélation de scandales de santé ou d'éthique publique, type Médiateur ou Panama Papers, et fragilise le rôle des élus du personnel en appasant le sceau « secret des affaires » sur les informations qu'ils détiennent.

Des exceptions prévues par la loi

Dans sa Section 4, la loi indique les exceptions à l'application du secret. Quand il s'agit de la liberté de la presse notamment, ou quand un secret des affaires est obtenu

« dans le cadre de l'exercice du droit à l'information et à la consultation des salariés ou de leurs représentants ». Encore faut-il que sa divulgation entre « dans le cadre de l'exercice légitime par ces derniers de leurs fonctions », qu'elle soit « nécessaire à cet exercice » et qu'elle ne dépasse pas le périmètre des salariés ou de leurs représentants.

La protection des secteurs stratégiques français

En mai 2014, un décret a augmenté le contrôle de l'État français sur les investissements des groupes étrangers dans des secteurs jugés stratégiques. En clair, l'acquéreur ne remporte le morceau que s'il respecte les conditions fixées par Bercy. Problème : ces conditions ne sont pas rendues publiques. Les syndicalistes n'y ont pas accès et elles sont, de facto,

invérifiables. Quant à les obtenir en les demandant à Bercy, y compris en cas d'avis favorable de la Commission d'accès aux documents administratifs (CADA), c'est un chemin de croix sans fin.

L'action modèle de la CFE-CGC chez General Electric

L'exemple de General Electric montre que la connaissance par les élus du personnel de secrets des affaires peut changer la donne sociale. En mettant la main - grâce à une personne ayant accès au dossier - sur le document contenant les engagements signés par l'État français et le groupe américain lors de la reprise d'Alstom en 2014, le délégué syndical CFE-CGC Philippe Petitcolin et son équipe ont pu contrecarrer le PSE de 2019 en disposant d'un formidable levier de négociation.

Pression mise sur l'État pour la bonne cause

« Le PSE de 2019 venait en contradiction directe avec l'accord sur le plan de la création d'emplois et de la localisation des centres de décision en France, explique Philippe Petitcolin. Nous avons utilisé le document que nous possédions en mettant l'État devant ses responsabilités, en l'attaquant au tribunal administratif. C'est suite à cette action que Bercy a changé de position et accepté de nous soutenir. Cela a conduit à ce que l'on négocie, la semaine qui précédait la fin du délai de consultation du plan social, une réduction de 792 à 485 suppressions d'emplois, un engagement de créer 200 emplois en trois ans dans le cadre de la diversification, la mise en place d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), un projet industriel... »

Les dessous du rachat d'Alcatel-Lucent par Nokia

Dans le cas de Nokia, l'affaire porte sur les engagements signés par le géant finlandais auprès de l'État français, le 21 octobre 2015, pour pouvoir acheter Alcatel-Lucent et sa filiale Alcatel Submarine Networks. Après avoir épuisé les démarches, la CFE-CGC de Nokia France a obtenu du tribunal administratif de Paris, le 23 juin 2022, la communication des lettres d'engagement conclues entre Nokia et Bercy. Mais le caviardage du document pour des motifs de secret défense incombe au juge. Appliquant la logique de l'exception du secret des affaires concernant les représentants du personnel, celui-ci a masqué tout ce qui ne concerne pas l'emploi.

Un document Nokia-Bercy presque totalement expurgé

« Outre le fait que nous n'avons reçu le document que le 7 octobre, plus d'un mois après le délai fixé par le tribunal, 90% de son contenu sont biffés », regrette franchement Olivier Marcé, le délégué syndical central de la CFE-CGC Nokia France. Concrètement, il ne subsiste que quelques lignes faisant référence à l'emploi de manière non quantifiée. Par exemple, au chapitre 12, la phrase suivante : « L'investisseur maintiendra en France l'essentiel de la R&D spécifique aux activités sensibles pour les clients sensibles. »

D'autres documents plus occultes ?

Le syndicaliste est d'autant plus surpris par ce flou qu'il a personnellement participé à Bercy à des réunions - la dernière en date avec Agnès Pannier-Runacher, alors ministre déléguée chargée de l'Industrie - dans lesquelles des engagements en nombre de salariés étaient mentionnés. « Un peu comme s'il y avait un autre document non officiel, non signé, comportant des précisions chiffrées. Comme si tout n'était pas dans les lettres d'engagement... »

Le jugement de Nokia peut-il faire jurisprudence ?

Sur le fond, Olivier Marcé considère que Bercy ne pourra plus refuser de but en blanc de communiquer aux syndicats les engagements concernant l'emploi. D'ailleurs, LBBa, le cabinet d'avocats de la CFE-CGC Nokia, a publié sur LinkedIn une analyse du jugement du 7 octobre allant dans ce sens : « Lorsqu'une entreprise prend des engagements portant sur le maintien de l'emploi envers le gouvernement, ni le secret des affaires, ni le secret-défense et les impératifs de sûreté de l'État n'autorisent le gouvernement à refuser de communiquer aux représentants du personnel de l'entreprise concernée les documents détaillant ces engagements. »

Technip : un fleuron français absorbé puis « recraché »

En 2017, la société française Technip et l'américain FMC Technologies fusionnent pour devenir TechnipFMC. En février 2021, cette entité se scinde en deux parties : TechnipFMC, qui conserve la partie Subsea ou exploitation des fonds marins (par exemple la pose de tuyaux et de conduites informatisées pour exploiter les gisements de pétrole et de gaz sous la mer), et Technip Énergies, entreprise d'ingénierie et de technologies au service de la transition énergétique avec des positions de leader dans le gaz naturel liquéfié (GNL), l'hydrogène, la chimie verte et la capture du CO₂.

Une démarche sans succès auprès de Bercy

Wilfried Weber, délégué syndical central CFE-CGC chez Technip Énergies, a demandé le 13 juin dernier à Bercy de lui transmettre les engagements pris sur le maintien des domaines stratégiques en France par TechnipFMC lors de la fusion. « Je l'ai initiée quand le Premier ministre Jean Castex a parlé des grands fonds marins comme d'un objectif stratégique du plan France 2030, ce qui me paraissait contradictoire avec le fait de s'être séparé de la partie Subsea de Technip. Bercy n'ayant pas donné suite à ma requête, j'ai saisi la CADA le 7 septembre qui m'a dit que je pouvais avoir accès aux informations expurgées si je justifiais de ma qualité de représentant du personnel. Ce que j'ai fait le 6 décembre. »

Tournés vers l'avenir avec Reconstruire

La CFE-CGC de Technip Énergies étudie la possibilité de saisir le tribunal administratif comme l'a fait la section syndicale chez Nokia. Mais Wilfried Weber regarde vers l'avenir : « Avoir connaissance des engagements de l'époque n'est plus vital car Technip Énergies est positionné sur un projet enthousiasmant et une action judiciaire pourrait nuire à l'image de l'entreprise. »

Le militant préfère aujourd'hui travailler au sein du collectif Reconstruire qui regroupe tout un panel d'acteurs (syndicalistes, économistes, journalistes, lanceurs d'alerte, avocats, parlementaires) pour réfléchir à la protection des entreprises et des secteurs stratégiques français.

Gilles Lockhart



PHILIPPE PETITCOLIN
CFE-CGC General Electric



OLIVIER MARCÉ
CFE-CGC Nokia

16.17

LE GRAND TÉMOIN

LE GRAND TÉMOIN

ANAÏS VOY-GILLIS

Docteure en géographie, chercheuse, co-auteur de « Vers la renaissance industrielle » et directrice associée chez June Partners

PARCOURS

2012-2014

Master en analyse comparée du droit à l'EHESS, à l'Université Paris Nanterre et à l'École normale supérieure.

2015-2019

Doctorat en géographie mention géopolitique à l'Institut français de géopolitique (« Enjeux et déterminants de la réindustrialisation en France »).

2015-2016

Consultante chez Akya Consulting, repris en 2016 par June Partners.

DEPUIS 2016

Directrice associée chez June Partners (cabinet de conseil). Stratégies et opérations de projets industriels dans diverses filières.

2020

Co-auteur, avec Olivier Lluansi, de « Vers la renaissance industrielle » (Éditions Marie B).

2022

Chercheuse associée au laboratoire CEREGE (Université de Poitiers) et chargée de cours en géopolitique.

« DÉTERMINER UNE RÉELLE VISION INDUSTRIELLE ET SE DONNER DES BUTS QUANTIFIÉS »

Propos recueillis par **Mathieu Bahuet**

Photos : **Valérie Jacob**

DOCTEURE EN GÉOGRAPHIE, CHERCHEUSE, CO-AUTEUR DE « VERS LA RENAISSANCE INDUSTRIELLE » ET DIRECTRICE ASSOCIÉE CHEZ JUNE PARTNERS, ANAÏS VOY-GILLIS DRESSE UN ÉTAT DES LIEUX DE L'INDUSTRIE FRANÇAISE ET DES ENJEUX DE RÉINDUSTRIALISATION.

Quelle analyse faites-vous de l'industrie française qui comptait, fin 2021 selon l'INSEE, 3,19 millions d'emplois directs et environ 250 000 entreprises ?

La désindustrialisation en France a débuté dans le milieu des années 1970. Le phénomène s'est accéléré au milieu des années 1990 et début des années 2000 avec la théorie de l'entreprise sans usine, l'éclatement des chaînes de valeur à l'échelle mondiale et la volonté de certains pays de se spécialiser sur les tâches réputées à forte valeur ajoutée. Depuis la crise financière de 2008, il y a une prise de conscience de la faiblesse de notre tissu industriel et des handicaps induits en termes d'autonomie, de souveraineté et de cohésion. S'en suivent les États généraux de l'industrie puis la création en 2010 du Conseil national de l'industrie (CNI) et des comités stratégiques des filières. Puis le rapport Gallois en 2012 (« Pacte pour la compétitivité de l'industrie française ») et la mise en place, en 2014, d'un ministère du redressement productif avec 34 plans industriels. 2018 marque ensuite un tournant symbolique avec, pour la première fois depuis longtemps, un solde positif de créations d'emplois et de sites industriels.

Survient alors la crise Covid et des destructions d'emplois. Mais l'industrie a plutôt tenu le choc sous l'effet du plan de relance et des prêts garantis par l'État (PGE). Aujourd'hui, les situations des entreprises industrielles sont très hétérogènes avec, pour certaines, de forts niveaux d'endettement. Depuis septembre, le nombre de faillites augmente, sans revenir au niveau de 2019. La crise énergétique a provoqué la mise à l'arrêt temporaire de lignes de

« TRANSFORMER NOTRE INDUSTRIE EN RATTRAPANT LES RETARDS D'INVESTISSEMENTS, EN DÉCARBONANT LES ACTIVITÉS ET EN RELEVANT LE DÉFI DU NUMÉRIQUE »

production et pourrait tenter de grands acteurs industriels de se détourner de la France et de l'Europe pour implanter leurs usines aux États-Unis ou en Asie. Ainsi, la situation actuelle présente un risque de nouvelle vague de désindustrialisation.

Qu'en est-il des situations industrielles territoriales et sectorielles ?

L'Ouest de la France, porté par l'agroalimentaire, l'aéronautique et le naval, est plutôt sur une dynamique positive d'emplois. À l'inverse, la situation est compliquée dans l'Est qui abrite plusieurs industries traditionnelles dont l'automobile, un secteur où bon nombre de sous-traitants (rangs 1, 2 et 3) de grands groupes se retrouvent en difficulté. Plus largement, la crise de l'énergie et le contexte géopolitique avec

le conflit en Ukraine fragilisent des filières industrielles, en particulier les électro-intensifs : papier, verre, cimentiers, aciéries, aluminium, pétrochimie...

Quels sont les grands enjeux relatifs à la transformation de l'industrie ?

Nous faisons face à un triple défi, tous interconnectés. Il faut d'abord rattraper les retards d'investissements dans l'appareil productif car la désindustrialisation a provoqué une dette technique et technologique pour de nombreux sites. Second défi : décarboner les activités industrielles, notamment par le changement des procédés : passage d'un four à gaz ou au fioul à un four électrique pour produire de l'acier, mise en place de chaudières biomasse, système de séchage par atomisation... Décarboner va nécessiter des investissements très importants, dont des partenariats publics-privés. Par exemple, Novacarb (production de carbonate et de bicarbonate de sodium) prévoit d'investir plus de 100 millions d'euros pour son usine de chimie minérale à Nancy et son projet Novasteam. Le cimentier Vicat va, lui, investir 40 millions d'euros dans une unité de calcination des argiles à Xeulley (Meurthe-et-Moselle) pour réduire de 16% ses émissions de CO₂. Troisième enjeu : le numérique, en particulier le développement de l'usage de la data pour optimiser la maîtrise des paramètres influents de production (postes de maintenance, chaînes d'approvisionnement, taux de remplissage et tournée des camions...). Il s'agit aussi de mieux appréhender la demande afin d'anticiper les charges de production pour avoir le bon produit au bon moment, au bon prix.

(...)

(...)

Comment se positionne la France dans la compétition industrielle internationale ?

La France peut se targuer de vraies réussites (le TGV, le Concorde, le nucléaire...), peut compter sur des ingénieurs, des chercheurs et des compétences de haut niveau, mais a quelque peu perdu de vue ses ambitions industrielles. Notre parc nucléaire, longtemps un avantage concurrentiel, ne l'est plus et nous n'avons pas su planifier nos besoins en électricité. Aujourd'hui, le prix n'est pas soutenable pour l'industrie et les quantités produites ne sont pas suffisantes pour accompagner l'électrification des procédés et des usages. Notre industrie pâtit globalement d'un manque de vision. Regardez le plan France 2030 : on s'aperçoit qu'une partie des 54 milliards d'euros alloués ont déjà été consommés. On peut se questionner sur l'effet d'entraînement réel et sur les outils de mesure mis en place. Il faut ainsi déterminer où l'on veut aller en tant que nation industrielle pour mieux maîtriser la chaîne de valeur, contrôler les approvisionnements en matières premières et éviter de se faire techniquement désintermédiaire par tel ou tel géant du numérique. Ce constat vaut à certains égards pour l'Union européenne où les États peinent à parler d'une voix commune sur de nombreux sujets, par exemple la 5G.

Quelles sont vos missions chez June Partners (cabinet de conseil opérationnel) ?

Au sein du pôle stratégie et opérations (S&OP), j'accompagne des directions générales dans des plans de transformation d'entreprises industrielles et j'interviens auprès d'acteurs publics ou de coopérations sur l'avenir de leur filière pour déterminer les leviers à activer afin de préserver la base industrielle, voire de réindustrialiser. Pour nos clients, certaines missions sont très opérationnelles sur les achats, la production ou la supply chain pour améliorer leurs performances : délais de livraison, taux de rendement et d'occupation des machines, réorganisation de flux, redesign de process... Nos équipes travaillent dans diverses filières dont l'agro-alimentaire, la logistique et la pharmacie, mais aussi auprès d'entreprises du tertiaire.



« AIDER LES ACTEURS PUBLICS À STRUCTURER DES ÉCOSYSTÈMES INDUSTRIELS LOCAUX AVEC TOUTES LES PARTIES PRENANTES DONT LES PARTENAIRES SOCIAUX »

On parle beaucoup d'industrie 4.0 et d'industrie du futur. Quels en sont les déterminants ?

L'industrie 4.0 est un concept né en Allemagne faisant valoir que nous vivons une quatrième révolution industrielle. Elle repose sur le besoin de mieux maîtriser, par le numérique, la production en travaillant sur l'interopérabilité des systèmes, c'est-à-dire comment les machines communiquent entre elles. Aujourd'hui, plusieurs acteurs dont l'UE ou la région Grand Est parlent même déjà d'industrie 5.0 ! En France, les projets de robotique et de cobotique (collaboration homme-robot) sont encore davantage d'abord perçus comme un levier de réduction de la masse salariale. Alors que plusieurs filières industrielles peinent à recruter, en raison notamment

de la pénibilité de certains métiers, l'enjeu consiste à automatiser des étapes de production. Plus largement, l'industrie du futur est un ensemble de briques technologiques (jumeau numérique, impression additive, véhicules autonomes, logiciels, data et fiabilité des données...) visant à améliorer les performances des usines.

Comment favoriser la réindustrialisation ?

En premier lieu, il faut déterminer une vision et se donner des buts quantifiés. Derrière, il conviendrait de rationaliser les aides publiques en réduisant le nombre de dispositifs. Le principe des appels à manifestation d'intérêt (AMI) est intéressant mais pas suffisant. Il faut aussi veiller davantage à bien conditionnaliser ces aides en adéquation avec les enjeux sociaux et environnementaux. Trop peu de dispositifs sont conditionnés et évalués par la suite. La logique de saupoudrage fait qu'il n'y a pas vraiment d'effets de levier fort. Tout cela doit s'accompagner d'une réflexion pour une fiscalité plus efficace. Il est anormal que des acteurs réduisent fortement leur fiscalité grâce à des dispositifs tout en bénéficiant des aides publiques. Enfin, on peut imaginer un meilleur accompagnement des acteurs publics dans la structuration d'écosystèmes industriels locaux sur l'identification de besoins communs : autonomie énergétique, mutualisation des outils industriels et centrales d'achats, recrutement, formation... En y associant toutes les parties prenantes dont les collectivités territoriales, les universitaires et les partenaires sociaux.

ADMINISTRATEURS SALARIÉS : TOUT SAVOIR AVEC LE GUIDE CFE-CGC



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



Représentant les salariés dans les instances de gouvernance en entreprise, les administrateurs salariés jouent un rôle important.

Pour ses militants, la CFE-CGC met à disposition un guide abordant toutes les problématiques afférentes : désignation des administrateurs salariés, formes de gouvernance en entreprise, environnement juridique et réglementaire, prérogatives du comité social et économique (CSE) en assemblée générale, fonctionnement des conseils...

« 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 »**. 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 ACCUEILLAIT, À BORDEAUX, LES MILITANTS, LES ADHÉRENTS ET LES REPRÉSENTANTS CONFÉDÉRAUX.

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

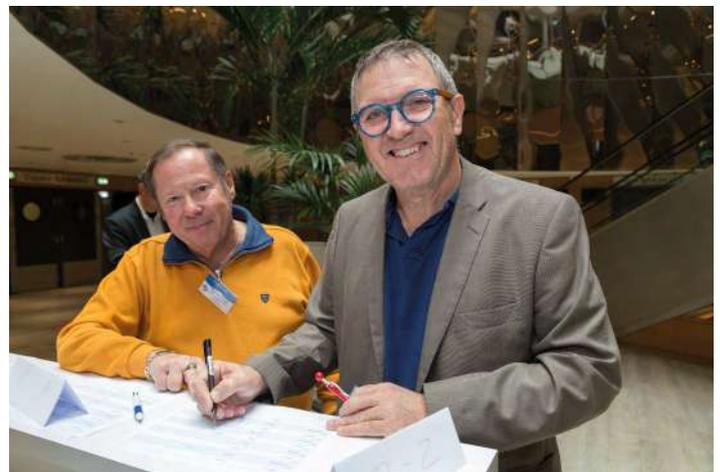
Près de 200 personnes venues de toute la région Nouvelle-Aquitaine se sont retrouvées au centre de congrès de la Cité mondiale de Bordeaux pour écouter les présentations de François Hommeril, président de la CFE-CGC, et de Jean-François Foucard, secrétaire national aux parcours professionnels, à l'emploi et à la formation, introduites par Patrick Debaere, président de l'Union régionale et par Jamel Hamdaoui, président de l'Union départementale Dordogne et grand ordonnateur de la manifestation.



CI-CONTRE : les salariés de l'Union régionale Nouvelle-Aquitaine, durant la phase de préparation.



À DROITE : Éric Nicodème, président de l'Union départementale Charente-Maritime, accueille le secrétaire national Jean-François Foucard.



CI-CONTRE : Jean-François Foucard a joué le jeu à fond pour promouvoir « Restaurer la confiance ».

CI-DESSUS : Jean Sanchez, président de l'Union départementale Lot-et-Garonne, à droite, et Philippe Bénéteau, secrétaire général de l'UR Nouvelle-Aquitaine et président de l'UD de la Vienne, remplissant la feuille d'émargement.

Militant et convivial, l'événement a dû sa réussite à un travail d'équipe. Les salariés de l'Union régionale Nouvelle-Aquitaine ont œuvré sans relâche depuis la date retenue jusqu'au jour de la manifestation. « Ils se sont appuyés sur tous les moyens de communication pour faire passer les messages et envoyer les invitations. Nous les remercions pour leur forte implication, leur professionnalisme et leur collaboration collective », salue Sophie Giraudet, déléguée générale de l'Union régionale.



CI-CONTRE : Patrick Debaere (à gauche) avec Mickaël Michut Parlangeau, délégué du SNB, direction régionale Sud-Ouest.



CI-CONTRE : Bernard Thierry, vice-président de l'UR chargé du développement et président de l'UD Pyrénées-Atlantiques.



CI-CONTRE : Une salariée de l'UR Nouvelle-Aquitaine remet les documents à Johan Sarraute, dessinateur pour le compte de la CFE-CGC.

CI-CONTRE : Tout un dispositif de communication avait été déployé pour accueillir les adhérents.



CI-DESSUS : Les salariés de l'UR Nouvelle-Aquitaine à l'accueil de Jean-Pierre Monge, secrétaire général de l'UD Pyrénées-Atlantiques.



CI-DESSUS : Le président de l'UR en grande conversation avec deux militantes : Martine Schuster, ex-déléguée syndicale centrale de Safran (à gauche), et Stéphanie Miocque, adhérente SNB.



CI-DESSUS : Jamel Hamdaoui aux côtés de son épouse et de Sophie Giraudet, déléguée générale de l'UR Nouvelle-Aquitaine.



CI-CONTRE : Jamel Hamdaoui a prononcé un bref discours de lancement avant de laisser la parole aux élus confédéraux.



CI-DESSUS : François Hommeril et le bureau de l'Union régionale.



CI-CONTRE : François Hommeril, président de la CFE-CGC, a déployé tout son talent d'orateur pour restaurer la confiance des militants et les regonfler à bloc.



CI-CONTRE : Jean-François Foucard a passé en revue les six têtes de chapitres de « Restaurer la confiance », de l'économie à l'Europe, en passant par la transition juste, la protection sociale, le paritarisme et la représentativité.



CI-CONTRE : Les questions de la salle, nombreuses, ont permis d'approfondir des points de doctrine et de militantisme.



CI-DESSUS : Franc succès pour les interventions successives.

C'est le bureau de l'UR Nouvelle-Aquitaine qui a donné les orientations à prendre lors de cette organisation. Dans son discours, Patrick Debaere a souligné « *le bonheur de se retrouver entre nous et de rencontrer la Confédération pour pouvoir mieux prendre connaissance de ses grands axes* ». « *Recréer du lien entre nous, permettre à chaque militant de porter la parole au travers de "Restaurer la confiance"* », appuyait ensuite Jamel Hamdaoui.

« Restaurer la confiance », c'est restaurer également les rencontres après une longue période de pandémie. C'est avec cette idée en tête que l'UR Nouvelle-Aquitaine a eu le plaisir d'organiser cet événement et de constater que les militants avaient apprécié les interventions et les échanges. En ces périodes sociales compliquées, l'UR a su, à travers les orientations de la Confédération, motiver les militants et leur redonner confiance.



CI-CONTRE : François Hommeril en grande conversation avec Christian Oblet, trésorier de l'UD Gironde (au centre) et un militant.



CI-DESSUS : Entourant François Hommeril et Jean-François Foucard, le bureau de l'union régionale Nouvelle-Aquitaine : (de gauche à droite) Jamel Hamdaoui, président de l'UD Dordogne, Bertrand Mahé, délégué national confédéral Parcours professionnels, emploi, formation, Philippe Bénéteau, président de l'UD de la Vienne et secrétaire général de l'UR, Olivier Trimaud, trésorier de l'UR, Patrick Debaere, président.



CI-CONTRE : L'équipe des salariés à qui l'on doit la réussite de l'événement, avec Sophie Giraudet montrant le document « Restaurer la confiance », et François Hommeril et Jean-François Foucard au second plan.

RETRAITE PROGRESSIVE : UN DISPOSITIF QUI GAGNE À ÊTRE DÉPLOYÉ

ENCORE RELATIVEMENT PEU UTILISÉE, LA RETRAITE PROGRESSIVE DANS LE PRIVÉ PRÉSENTE DE NOMBREUX AVANTAGES POUR LES ENTREPRISES ET LES SALARIÉS SENIORS QUI PEUVENT, À PARTIR DE 60 ANS, **RÉDUIRE LEUR ACTIVITÉ SANS BAISSÉ IMPORTANTE DE LEURS REVENUS.**



Créée par la loi du 5 janvier 1988 puis modifiée par celle du 21 août 2003, la retraite progressive permet, à certaines conditions, de réduire son activité professionnelle en fin de carrière. Les salariés éligibles au dispositif touchent alors un salaire correspondant à leur activité à temps partiel et une partie de leur retraite (de base et complémentaire). Durant cette période, ils continuent de cotiser à la retraite. Lors de

la cessation de l'activité professionnelle, la retraite définitive est alors recalculée en tenant compte de la période à temps partiel.

UN DISPOSITIF AVANTAGEUX POUR TOUTES LES PARTIES

Comme l'indique la CFE-CGC dans son document militant de synthèse « Restaurer la confiance », il est dommage que le

dispositif de retraite progressive soit encore trop peu utilisé car il présente de substantiels avantages :

- Pour le salarié senior qui peut, dès 60 ans, réduire son activité sans baisse importante de ses revenus et sans compromettre sa retraite future. Outre la qualité de vie, un changement progressif du rythme de vie évite des arrêts maladie souvent lourds en fin de carrière.

- Pour l'entreprise qui peut réduire ses coûts sans pour autant perdre l'appui de ses salariés les plus expérimentés.
- Pour la collectivité puisque les cotisations continuent d'être versées, en légère diminution certes mais sans comparaison avec des salariés qui se retrouvent brutalement sans emploi.

TROIS CONDITIONS À REMPLIR POUR EN BÉNÉFICIER

Pour bénéficier de la retraite progressive de l'Assurance retraite du régime général de la Sécurité sociale, il faut remplir trois conditions cumulatives :

- Avoir au moins 60 ans.
- Justifier d'une durée d'assurance retraite d'au moins 150 trimestres, tous régimes de retraite obligatoires confondus.
- Exercer une ou plusieurs activité(s) salariée(s) à temps partiel ou à temps réduit. Concrètement, si le salarié est déjà à temps partiel, l'employeur ne peut pas interférer avec sa demande de retraite progressive. Si le salarié n'est pas encore en temps partiel, il doit commencer par le négocier avec son employeur.

Après un long combat, la CFE-CGC est parvenue à supprimer un quatrième critère et à étendre le bénéfice de la retraite progressive aux salariés en forfait-jours réduit (encadré ci-contre).

UNE DEMANDE À EFFECTUER AUPRÈS DE LA CARSAT

La demande de retraite progressive s'effectue auprès d'une Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat) au moyen d'un formulaire (www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R1399) recensant toutes les pièces justificatives nécessaires. L'attribution d'une retraite progressive par l'Assurance retraite du régime général de la Sécurité sociale entraîne, sans autre démarche, le versement d'une retraite progressive par les régimes suivants si le salarié y a également cotisé :

- Mutualité sociale agricole (MSA).
- Sécurité sociale des indépendants (SSI).
- Régime des professions libérales.

En revanche, concernant les retraites complémentaires (Agirc-Arrco, Ircantec...), le salarié doit déposer une demande spécifique dans ces régimes.

UN MONTANT CALCULÉ SUR LA BASE DES DROITS AU MOMENT DE LA DEMANDE

Pour déterminer le montant de la retraite progressive, une retraite provisoire est calculée sur la base des droits du salarié au moment de la demande. Cette retraite

provisoire est calculée selon les mêmes règles qu'une retraite définitive en fonction du nombre de trimestres d'assurance retraite et du salaire moyen au cours des 25 meilleures années de la carrière du salarié.

La fraction de la retraite provisoire versée est égale à la différence entre 100% et la durée de travail à temps partiel ou à temps réduit du salarié. Ainsi, par exemple, un temps partiel ou réduit à 80% donne droit à 20% de la retraite provisoire.

S'agissant de la durée de bénéfice du dispositif, la retraite progressive reste ouverte tant que le salarié remplit la condition de durée de travail à temps partiel y ouvrant droit, c'est-à-dire une durée de travail globale comprise entre 40% et 80% de la durée de travail à temps complet. À la fin de chaque période d'un an après la date de début de la retraite progressive, le bénéficiaire doit justifier de sa durée de travail à temps partiel ou à temps réduit, sous peine de voir sa pension de retraite progressive suspendue.

DES DISPOSITIONS PRÉVUES EN CAS DE CHANGEMENT DE SITUATION

Si le salarié, bénéficiaire d'une retraite progressive, modifie sa durée de travail à temps partiel ou à temps réduit dans les limites de 40% et 80%, il doit le signaler par courrier à sa Carsat. Le montant de la retraite progressive reste alors inchangé pendant un an à partir de la date de départ en retraite progressive, même en cas de modification de la durée de travail pendant cette période.

La modification du montant débute le premier jour du mois suivant la fin de la période d'un an. Si le salarié modifie sa durée de travail à temps partiel ou à temps réduit après plus d'un an de retraite progressive, la modification du montant de la retraite débute le premier jour du mois suivant la fin de toute autre période d'un an.

Dans le cas d'une cessation d'activité à temps partiel ou à temps réduit, le salarié peut continuer à bénéficier de la retraite progressive s'il reprend une nouvelle activité salariée à temps partiel ou à temps réduit dans les limites de 40% et 80%.

Enfin, si un salarié est amené à reprendre à temps plein, il doit en informer sa Carsat. Sa retraite progressive est dès lors supprimée et il ne sera plus possible de demander à en bénéficier à nouveau.

Mathieu Bahuet

(avec la documentation CFE-CGC et de service-public.fr)

GRÂCE À LA CFE-CGC, UN DISPOSITIF ENFIN OUVERT AUX SALARIÉS EN FORFAIT-JOURS

Jusqu'en 2021, la retraite progressive n'était pas accessible aux salariés au forfait-jours, même si ces derniers passaient au forfait-jours réduit. La CFE-CGC s'est battue pour mettre fin à cette injustice, dénoncée dans une question prioritaire de constitutionnalité (QPC). Elle a obtenu gain de cause par une décision du Conseil constitutionnel le 26 février 2021. Depuis le 1^{er} janvier 2022, les salariés au forfait-jours réduit et les mandataires sociaux assimilés salariés peuvent faire une demande de retraite progressive (fiche pratique consultable sur le site internet de la CFE-CGC).

Encore des freins à lever

Malgré cette avancée significative, ce n'est pas encore suffisant pour la CFE-CGC qui rappelle qu'avant d'entamer les démarches pour bénéficier du dispositif, le salarié doit exercer son activité à temps partiel. Or, cela suppose que celui-ci soit autorisé par l'employeur. Par ailleurs, les salariés en forfait-jours peuvent se voir refuser le passage en forfait réduit au motif que leurs salaires ne peuvent pas faire l'objet d'une proratisation des cotisations sociales plafonnées. La CFE-CGC milite donc pour l'instauration de dispositions ne permettant pas à l'employeur de s'opposer à un passage à temps partiel (ou temps réduit) dans le cadre d'une demande de retraite progressive tant que l'assuré n'a pas atteint la durée d'assurance requise pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

La CFE-CGC propose également de renforcer l'accès à la retraite progressive en prenant en compte, dans la condition de quinze trimestres validés, deux années d'études supérieures sanctionnées par un diplôme reconnu par l'État.

M.B.



DOSSIER

RETRAITES : LA MISE AU POINT DE LA CFE-CGC

Dossier réalisé par

MATHIEU BAHUET et **GILLES LOCKHART**

Alors que faire financer par les seuls travailleurs des politiques publiques relevant de la solidarité nationale 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.

SOMMAIRE

- 28 Réforme des retraites : la CFE-CGC force de proposition
 - Emploi des seniors
 - Modes de transitions emploi-retraite
 - Prévention de l'usure professionnelle
 - Équité, justice sociale et dispositifs de solidarité
 - Équilibre du système
- 32 IEG, CRPCEN, ENIM, FSPOEIE...
Le panorama des régimes spéciaux
- 33 François Hommeril : « Avec les retraites, l'État veut des marges budgétaires »
- 34 Budget, finances publiques, âge de départ : la CFE-CGC rejette un projet sans fondement
- 36 Réflexions sur le niveau de vie des retraités

RÉFORME DES RETRAITES : LA CFE-CGC FORCE DE PROPOSITION

DANS LE CADRE DE LA CONCERTATION TRÈS CONTRAINTE QUI S'EST TENUE AVEC LES PARTENAIRES SOCIAUX SUR LE PROJET GOUVERNEMENTAL, **LA CFE-CGC A FAIT VALOIR SES POSITIONS** POUR FAVORISER L'EMPLOI DES SENIORS, LES DISPOSITIFS DE SOLIDARITÉ ET L'ÉQUILIBRE DU SYSTÈME.

Débutée le 10 octobre dernier et conclue avant la mi-décembre, la concertation menée au pas de charge par l'exécutif avec les organisations syndicales et patronales sur le projet de réforme des retraites - qui doit être présenté en Conseil des ministres le 10 janvier prochain - s'est tenue sous la forme de trois cycles thématiques de réunions bilatérales.

Ont ainsi été abordés, dans l'ordre, l'emploi des seniors (freins au maintien et au retour en emploi, transition entre l'activité et la retraite...); l'équité et la justice sociale (petites pensions, égalité femmes-hommes, dispositifs de solidarité...); et enfin l'équilibre du système (financement). L'occasion pour la CFE-CGC de livrer ses analyses et de porter ses propositions. En voici, ci-dessous, les principales.

EMPLOI DES SENIORS

• 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.

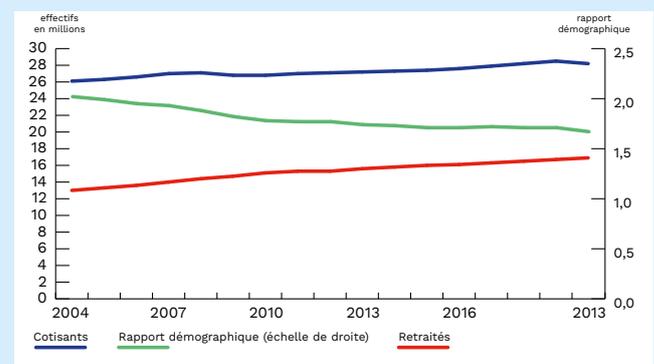
La CFE-CGC demande l'intégration, dans les entreprises, de la thématique des seniors dans le deuxième bloc de négociation sur l'égalité professionnelle afin de pouvoir mener plus facilement des actions sur la formation, les conditions de travail...

• 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.

LE RAPPORT DÉMOGRAPHIQUE COTISANTS-RETRAITÉS



ANALYSE

• Nombre de retraités

Fin 2020, 16,9 millions de personnes (résident en France ou à l'étranger) étaient retraitées de droit direct d'au moins un régime français, soit 200 000 de plus que l'année précédente. L'évolution des effectifs depuis 2010 s'explique principalement par le calendrier de mise en œuvre de la réforme des retraites de 2010, avec le report progressif de l'âge légal d'ouverture des droits depuis juillet 2011 et de l'âge d'annulation de la décote (âge automatique du taux plein) depuis juillet 2016.

• Âge de départ

L'âge conjoncturel de départ à la retraite atteint 62 ans et 4 mois pour les personnes qui résident en France avec une légère différence entre les hommes (62 ans) et les femmes (62 ans et 7 mois). Cet âge est en progression continue depuis 2010 (+1 an et 9 mois) à la suite principalement du relèvement des bornes d'âge issu de la réforme de 2010. Fin 2020, 29% des personnes de 61 ans résidant en France étaient déjà à la retraite, tandis que 14% de celles de 65 ans n'étaient pas encore retraitées.

MODES DE TRANSITIONS EMPLOI-RETRAITE

- **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 attractif 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 attractif 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.

PRÉVENTION DE L'USURE PROFESSIONNELLE

- **Reconnaître 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.

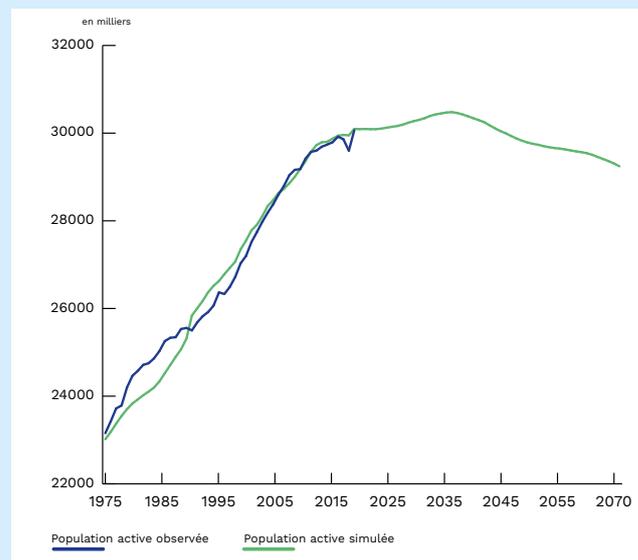
- **Développer les négociations sur la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) et prévoir que ces accords évaluent et régulent la charge de travail.**

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.

LA PROJECTION DE LA POPULATION ACTIVE



(Personnes de 15 ans ou plus en France)

Source : Insee, projections de population active (2022-2070).

ANALYSE

- **Un repli au-delà de 2040**

Selon l'Insee, la population active continuerait de croître légèrement ces deux prochaines décennies (de 30,1 millions en 2021 à 30,5 millions en 2040), puis diminuerait à 29,2 millions en 2070. Le repli au-delà de 2040 s'explique par une diminution de la population en âge de travailler, en ligne avec les projections démographiques. D'ici 2070, la population totale augmenterait légèrement mais continuerait de vieillir. Le nombre de personnes âgées de 70 ans ou plus augmenterait de 5,2 millions avec l'arrivée des générations nées pendant le *baby-boom*, tandis que celui des moins de 70 ans diminuerait de 3,1 millions.

- **Taux d'activité des seniors**

Les réformes passées continuent de contribuer à augmenter les taux d'activité des seniors de 60 à 69 ans. En particulier, celui des personnes âgées de 60 à 64 ans continuerait d'augmenter avant d'atteindre un plateau à 58% vers 2040 (20 points de plus qu'en 2021). L'année 2040 correspond à la fin de la montée en charge de la réforme de 2014. La plus grande proportion de seniors de 70 ans ou plus, dont les taux d'activité sont très bas, compenserait la hausse de l'activité des personnes touchées par les réformes passées, si bien que le taux d'activité projeté des personnes âgées de 55 ans ou plus se stabiliserait à environ 25%.

ÉQUITÉ, JUSTICE SOCIALE ET DISPOSITIFS DE SOLIDARITÉ

- **Préserver un système de retraite contributif.**

Il est impératif de conserver des prestations proportionnelles aux salaires d'activité afin d'assurer le maintien du niveau de vie à la retraite tout en étant attachée aux dispositifs de solidarité. Pour la CFE-CGC, notre système de retraite est déjà doté de mécanismes de solidarité qui représentent un poids important (chômage, maternité, handicap, réversion). Il ne peut pas corriger toutes les anomalies qui se constituent durant la période d'activité professionnelle.

- **Ne pas toucher aux régimes spéciaux dans la précipitation.**

Il faut en effet tenir compte des contrats sociaux en vigueur dans les entreprises (voir page 32). Une nouvelle affiliation peut nécessiter de revoir les assiettes des cotisations, voire les grilles de rémunération et de progression salariale.

- **Augmenter la pension minimale pour une carrière complète en maintenant un écart avec l'allocation spécifique personnes âgées (ASPA).**

- **Maintenir les dispositifs actuels efficaces en matière de retraite des personnes handicapées.**

Il convient de se concentrer davantage sur l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

- **Améliorer les droits à retraite du proche aidant.**

La CFE-CGC propose d'étendre le dispositif de majoration de durée d'assurance vieillesse aux personnes aidant une personne âgée dépendante ou en perte d'autonomie.

LE RÉGIME DE RETRAITE EN VIGUEUR NE LAISSE PAS DE DETTE AUX NOUVELLES GÉNÉRATIONS

| | |
|---|----------------|
| Réserves des régimes | + 180 |
| Fonds de réserve des retraites | + 26 |
| Dettes Caisse d'amortissement de la dette sociale (CADES) | - 43,2 |
| Total | + 162,8 |

(En milliards d'euros, fin 2021, hors régimes de retraite par capitalisation PREFON)
Source : CFE-CGC.

LA MASSE DES PENSIONS DE RETRAITE DANS LE PIB

| | 1990 | 2018 | 2019 | 2020 | % du PIB en 2020 |
|-----------------------------|-------|-------|-------|-------|------------------|
| Pensions de retraite | 105,6 | 318,8 | 325,3 | 331,6 | 14,4 |
| Droit direct | 86,3 | 282,5 | 288,6 | 294,9 | 12,8 |
| Droit dérivé | 19,3 | 36,3 | 36,7 | 36,8 | 1,6 |

(Régimes légalement obligatoires français. Montants en milliards d'euros)

Source : DREES, CPS, données semi-définitives pour 2019 et provisoires pour 2020.

ANALYSE

- **Sommes prises en compte et volume**

Dans ce tableau, les prestations retenues sont les pensions de retraite des régimes légalement obligatoires (régimes de base et complémentaires). Elles n'incluent pas les prestations de retraite supplémentaire et d'épargne retraite. En 2020, les pensions de retraites versées atteignaient 332 milliards d'euros, soit 14,4% du produit intérieur brut (PIB). Elles augmentent de 2% par rapport à 2019 (en euros courants). Corrigée de l'inflation de 2020, l'augmentation est moindre (1,5% en euros constants). Ces pensions constituent le premier poste des dépenses publiques de protection sociale.

- **Baby-boom**

L'arrivée de nouveaux retraités issus des générations nombreuses du baby-boom soutient la hausse du nombre de bénéficiaires. La part restante provient de l'évolution assez modérée de la pension moyenne compte tenu de la revalorisation différenciée dans les régimes de base, et ce malgré l'absence de revalorisation dans le régime complémentaire unifié fusionnant, en novembre 2020, l'Association générale des institutions de retraite des cadres et l'Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés (Agirc-Arrco).



ÉQUILIBRE DU SYSTÈME

• Gérer le système de retraite à long terme et ne pas en faire un objet politique

Pour la CFE-CGC, la gestion d'un risque social, et particulièrement celui de la vieillesse, s'appréhende nécessairement sur un temps long. Dans son rapport de juin 2021, le Conseil d'orientation des retraites (COR) a été formel : les évolutions de la part des dépenses de retraite dans le PIB resteraient sur une trajectoire maîtrisée à l'horizon 2070. Dès la prochaine décennie, le poids des retraites dans le PIB baisse naturellement, l'évolution démographique se traduisant par une baisse du nombre des « papy boomer » à cet horizon.

Notre système de retraite repose sur une solidarité intergénérationnelle dont le socle de financement est constitué des cotisations tirées en grande partie du travail. C'est donc à cette échelle générationnelle qu'il doit être pensé et toujours être envisagé globalement et non comme un système fonctionnant en circuit fermé.

En effet, les problématiques concernant la retraite sont en lien avec d'autres, notamment le salaire, l'emploi des seniors, la gestion des autres branches de la Sécurité sociale...

C'est dans cette perspective globale de long terme que les futures politiques publiques doivent être déterminées et mises en œuvre. La CFE-CGC n'acceptera jamais que la retraite soit prise en otage comme un « objet politique » symbole d'un prétendu esprit réformiste ou matérialisant le mirage d'un potentiel d'économies au service du redressement des comptes publics.

Mathieu Bahuet et Gilles Lockhart

LA RÉPARTITION DES AFFILIÉS PAR RÉGIMES

| Monoaffiliés | Femmes | Hommes | Ensemble |
|----------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Salariés du secteur privé | 52,8 | 40,8 | 47,0 |
| Fonctionnaires | 0,4 | 0,5 | 0,4 |
| Indépendants | 0,3 | 1,0 | 0,6 |
| Régimes spéciaux | 0,0 | 0,1 | 0,1 |
| Professions libérales | 0,0 | 0,1 | 0,1 |
| Ensemble des monoaffiliés | 53,6 | 42,5 | 48,2 |

| Polyaffiliés | Femmes | Hommes | Ensemble |
|---|--------------|--------------|--------------|
| Plusieurs régimes de salariés du secteur privé | 10,1 | 10,8 | 10,5 |
| Salariés du secteur privé + Artisans ou commerçants | 8,1 | 15,8 | 11,8 |
| Salariés du secteur privé + Non-salariés agricoles | 3,1 | 3,8 | 3,5 |
| Salariés du secteur privé + Fonctionnaires | 18,6 | 14,0 | 16,4 |
| Salariés du secteur privé + Régimes spéciaux | 1,3 | 4,1 | 2,6 |
| Salariés du secteur privé + Professions libérales | 2,4 | 3,9 | 3,1 |
| Autres situations de polyaffiliation | 2,7 | 5,1 | 3,9 |
| Ensemble des polyaffiliés | 46,4 | 57,5 | 51,8 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

(Répartition des affiliés de la génération 1953 selon le ou les régimes d'affiliation, en pourcentage)
Source : Groupement d'intérêt public (GIP) Union Retraite, annuaire au 1^{er} janvier 2022 / DREES.

ANALYSE

• Presque la moitié de polyaffiliés

Au cours de sa carrière, une personne peut avoir été affiliée à plusieurs régimes de retraite de base selon les emplois occupés. Début 2022, 53,6% des femmes et 42,5% des hommes nés en 1953 ont été affiliés à un seul régime de base. A contrario, plus de la moitié de l'ensemble des personnes (51,8%) sont polyaffiliées.

• Une proportion qui croît avec l'âge

La proportion de personnes affiliées à plusieurs régimes de base croît fortement entre 18 et 30 ans. À 18 ans, seuls 6% des affiliés à un régime obligatoire sont ou ont été affiliés à au moins deux régimes. Cette proportion s'élève à 41% à 30 ans (44% pour les hommes, 38% pour les femmes). Après 41 ans, elle dépasse les 50% (52% pour les hommes, 48% pour les femmes à 41 ans) et atteint un niveau maximal de 54% entre 60 et 65 ans.

LE PANORAMA DES PRINCIPAUX RÉGIMES SPÉCIAUX

LES RÉGIMES SPÉCIAUX SE CARACTÉRISENT EN MOYENNE **PAR UN DÉPART À LA RETRAITE PLUS TÔT** ET, EN RAISON DES POSSIBILITÉS DE DÉPARTS ANTICIPÉS, PAR UNE DURÉE DE VERSEMENT DES PENSIONS PLUS ÉLEVÉE (20,5 ANS POUR LES HOMMES ET 24,1 ANS POUR LES FEMMES) QUE DANS L'ENSEMBLE DE LA POPULATION.

| | INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES (IEG) | SNCF | CLERCS ET EMPLOYÉS DE NOTAIRES (CRPCEN) | RATP | MARINS (ENIM) | OUVRIERS D'ÉTAT (FSPOEIE) | BANQUE DE FRANCE |
|---|--|--|---|-----------------|---------------|---------------------------|------------------------------|
| Cotisants | 135 427 | 119 753 | 62 854 | 42 444 | 27 580 | 19 655 | 8 392 |
| Pensionnés de droit direct | 139 636 | 167 076 | 71 568 | 39 484 | 64 709 | 67 056 | 14 647 |
| Pensionnés de droit dérivé | 40 255 | 74 301 | 7 663 | 11 150 | 41 048 | 29 605 | 2 972 |
| Âge moyen de départ à la retraite | 60 ans | 54 ans et 4 mois (agents de conduite), 59 ans et 5 mois. | 63 ans et 10 mois | 56,81 ans | 57,2 ans | Non disponible | 61 ans et 9 mois (flux 2021) |
| Durée de versement de la pension hommes/femmes | 26,5/30,1 ans | 27,2/31,7 ans | 20/23,9 ans | 26,9/29,7 ans | 24,5/22,2 ans | NC | 25,9/35 ans |
| Financements par l'État (en milliard d'euros) | 1,7 milliard d'euros | 3,3 Md€ | 0,4 Md€ | 0,7 Md€ | 0,8 Md€ | 1,4 Md€ | (*) |
| Flux annuel de nouveaux embauchés | 4 607 | 0 (plus de recrutements au statut) | 7 606 | 1 033 au statut | 8 200 (2020) | Environ 500 (2020) | Environ 120 (2020) |

(*) Minoration dividende État si couverture < à 100%
Source : ministère du Travail.

Focus sur quatre régimes spéciaux

IEG

Anciennement intégré dans les comptes des entreprises, le régime spécial de retraite des industries électriques et gazières (IEG) est géré depuis 2005 par la Caisse nationale des industries électriques et gazières (CNIIEG) et adossé financièrement au régime général et au régime complémentaire Agirc-Arrco.

Selon une analyse (avril 2022) de la CFE-CGC Énergies, il « est équilibré et ne coûte pas à la collectivité nationale, contrairement à ce qui est soutenu régulièrement par des lobbies libéraux. » Les droits spécifiques sont financés par un système assez complexe de soultes (argent versé par les entreprises en 2005) et de cotisations, auquel s'ajoute la contribution tarifaire d'acheminement (CTA), prélevée sur les factures d'électricité et de gaz. Finançant les droits spécifiques du domaine régulé (distribution & transport) d'avant 2005, il s'agit de droits fermés, qui vont connaître leur apogée entre 2020 et 2025, puis diminuer progressivement pour s'étioler au-delà de 2040.

CRPCEN

La Caisse de retraite (de base et complémentaire) et de prévoyance des clercs et employés de notaires (CRPCEN) a été créée en 1937. Les cotisations salariales représentent 13,43% du montant total du salaire, les cotisations patronales 29,15% de la totalité de la rémunération et 0,30% de contribution de solidarité. L'âge légal de départ augmente progressivement de quatre mois par génération afin de passer de 60 à 62 ans pour les assurés nés à partir du 1^{er} janvier 1957. Pour les cotisants nés à compter du 1^{er} janvier 1962, il est donc de 62 ans.

ENIM

L'Établissement national des invalides de la marine (ENIM) gère la protection sociale et la caisse de retraite des marins. Le régime d'assurance vieillesse délivre diverses pensions (ancienneté, proportionnelle, anticipée, spéciale) sous une double condition d'âge et de durée de services. Un système d'assurance volontaire est aussi proposé aux conjoints de chef d'entreprise de pêche ou de

cultures marines. L'ENIM procède à la taxation et au recouvrement des contributions et cotisations des employeurs non assujettis à la déclaration sociale nominative (DSN) dans les collectivités d'outre-mer.

FSPOEIE

Le Fonds spécial de pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État (FSPOEIE) gère les cotisations et les allocations vieillesse de personnels qualifiés employés principalement au sein d'entités rattachées au ministère de la Défense (marine, armée de terre, armée de l'air) et de l'Intérieur (secrétariats généraux de la police, Imprimerie nationale, Monnaie de Paris).

Le régime n'atteint pas l'équilibre car, ces dernières années, le nombre de cotisants est inférieur à la population de retraités. Il est alimenté aux trois-quarts par une subvention publique d'équilibre.

Gilles Lockhart

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

À L'OCCASION D'UNE TABLE RONDE D'ALTERNATIVES ÉCONOMIQUES SUR LA RÉFORME DES RETRAITES, **FRANÇOIS HOMMERIL, PRÉSIDENT DE LA CFE-CGC**, A BATTU EN BRÈCHE LES ARGUMENTS DE L'EXÉCUTIF.



François Hommeril, président de la CFE-CGC, à l'Élysée (7 juillet 2021) lors d'un sommet social (crédit photo : Xavier Pierre).

Alors que la concertation, ou plutôt l'ersatz de concertation, se poursuivait avec les partenaires sociaux sur le projet de réforme des retraites imposé par l'exécutif, François Hommeril a participé, le 25 novembre dernier, 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 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. Nous reproduisons ci-dessous ses principales interventions.

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 un 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 beaucoup 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. »

Mathieu Bahuet

BUDGET, FINANCES PUBLIQUES, ÂGE DE DÉPART : LA CFE-CGC REJETTE UN PROJET SANS FONDEMENT

ÉQUILIBRER UN SYSTÈME DE RETRAITE QUI SE DÉGRADERAIT, FINANCER D'AUTRES PRIORITÉS, ALLONGER L'ÂGE DE DÉPART CAR ON VIVRAIT PLUS LONGTEMPS... ALORS QUE LES RESSORTS GOUVERNEMENTAUX POUR JUSTIFIER SON PROJET CACHENT UN BUT NON AVOUÉ, CELUI DE DIMINUER LES DROITS À LA RETRAITE DES SALARIÉS, **LA CFE-CGC FAIT VALOIR SON OPPOSITION ARGUMENTÉE.**

SUR L'ÉQUILIBRE BUDGÉTAIRE DES RÉGIMES DE RETRAITE

CE QU'AFFIRME LE GOUVERNEMENT

→ « Tous les organismes nous disent que l'équilibre se dégrade [...] le déficit se creuse. »

Élisabeth borne, Première ministre, sur BFM TV (26 septembre 2022).

→ « Le système de retraite aujourd'hui n'est pas équilibré financièrement. »

Olivier Dussopt, ministre du Travail, sur France 2 (15 septembre 2022).

LA POSITION DE LA CFE-CGC

→ « Il n'y a pas de réel problème budgétaire concernant le système de retraites par répartition en France parce que la question démographique, qui en est le paramètre central, a été réglée par plusieurs réformes techniques successives : le passage de 37,5 à 40 années de cotisation, puis à 42 et maintenant à 43, le calcul de la retraite sur les 25 meilleures années au lieu de 10, l'évolution pour les régimes complémentaires du taux d'achat du point... La CFE-CGC est d'autant bien fondée à le dire qu'elle a pu, par le passé, accompagner de précédentes réformes des retraites. »

« Aujourd'hui, la réforme voulue par l'exécutif n'est pas nécessaire. C'est précisément parce que les retraites des salariés du privé ne sont pas menacées - si l'on excepte un besoin de trésorerie à moyen terme, certaines années, comme l'indique le Conseil d'Orientation des Retraites (COR) - que le gouvernement brandit une nouvelle réforme. »

François Hommeril, président de la CFE-CGC, tribune publiée le 16 septembre 2022 sur le site internet de la CFE-CGC.

→ « Beaucoup de points présentés comme des hypothèses économiques donc peu discutables, sont en fait des conséquences de choix politiques. L'analyse argumentée des hypothèses montre que les projections financières de notre système de retraite sont largement positives, bien au-delà des résultats du rapport du COR. »

Gérard Mardiné, secrétaire général de la CFE-CGC, tribune publiée le 26 septembre 2022 dans Le Monde.

RÉFORMER LES RETRAITES POUR ÉQUILIBRER LES FINANCES PUBLIQUES

CE QU'AFFIRME LE GOUVERNEMENT

→ « Il faut bien financer nos hôpitaux, nos collèges, nos lycées, nos universités... et c'est la réforme des retraites qui permettra de garantir ce financement. »

Bruno le Maire, ministre de l'Économie et des Finances, sur France Inter (27 septembre 2022).

→ « Cette réforme est nécessaire si vous voulez financer des nouvelles priorités. »

Gabriel Attal, ministre délégué aux Comptes publics, sur RTL (27 septembre 2022).

LA POSITION DE LA CFE-CGC

→ « Avec son projet, l'exécutif ne poursuit qu'un objectif : récupérer environ un 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. »

François Hommeril, le 25 novembre 2022 lors d'une table ronde organisée par Alternatives Économiques.

→ « Sur la thématique sous-jacente du financement des retraites du secteur public par les salariés du privé, c'est bel et bien le manque de considération des gouvernements successifs pour les agents de la fonction publique, et en particulier la non-augmentation du point d'indice pendant des années, qui génère un sous-financement des retraites des fonctionnaires. Il faut mettre fin à ce renoncement de l'État employeur. La CFE-CGC s'oppose à ce que ce soient les salariés et les retraités du secteur privé qui fassent les frais des erreurs de gestion de l'État. »

Gérard Mardiné, le 19 septembre 2022, au sortir d'une réunion au ministère du Travail.



SUR L'ALLONGEMENT DE L'ÂGE DE DÉPART À LA RETRAITE

CE QU'AFFIRME LE GOUVERNEMENT

→ « Faire bouger l'âge de départ est la mesure qui a l'efficacité budgétaire la plus forte. »

Olivier Dussopt, ministre du Travail, sur LCI (30 septembre 2022).

→ « À Bercy, on estime qu'un recul de l'âge de départ à la retraite de 4 mois par an, pour atteindre près de 64 ans en 2027 (63 ans et 8 mois), permettrait de gagner 0,9 point de PIB. »

Analyse du ministère de l'Économie et des Finances selon Les Échos du 30 septembre 2022.

LA POSITION DE LA CFE-CGC

→ « L'âge légal de départ à 62 ans (et 60 ans pour les carrières longues) demeure adapté et n'a pas lieu d'être relevé pour des raisons économiques, le Conseil d'orientation des retraites (COR) ayant conclu dans son rapport de juin 2021 que « la part des dépenses de retraite dans le PIB resterait sur une trajectoire maîtrisée à l'horizon de la projection, c'est-à-dire 2070 ». La CFE-CGC est opposée à un recul de l'âge légal qui pénaliserait un grand nombre de salariés, au premier rang duquel les femmes ayant eu des enfants et qui priverait beaucoup d'autres de la liberté de choisir leur âge de départ. »

François Hommeril, tribune publiée le 7 juin 2022 sur le site internet de la CFE-CGC.

→ « Le recul de l'âge de départ à la retraite est souvent présenté comme une nécessité. Or, dans un régime par répartition, c'est le versement des cotisations qui permet le paiement des pensions. Plus le nombre de salariés cotisant est important, plus l'équilibre du système est, toutes choses égales par ailleurs, aisé à atteindre. Face à toute mesure de recul de l'âge légal qui répond à une logique délétère et court-termiste, la CFE-CGC oppose une intervention concrète via l'emploi et milite pour que des mesures soient prises afin d'améliorer l'employabilité des seniors et de favoriser le retour à l'emploi de ceux qui en sont privés. »

« Restaurer la confiance » (document de synthèse CFE-CGC, au chapitre Protection sociale, avril 2022).

→ « Le décalage de l'âge de départ en retraite accroîtrait les difficultés d'insertion des jeunes dans le monde du travail, comme observé lors du passage de 60 à 62 ans de l'âge légal. Il pénaliserait par ailleurs nombre de femmes en activité qui, dans le système actuel, pourraient légitimement prétendre, à 62 ou 63 ans, à une pension de retraite complète. Demain, ces conditions remplies, nombre d'entre elles devront attendre 65 ans alors qu'elles ne le souhaitent pas. Pour la CFE-CGC, cette injustice augmentée est inacceptable. »

Mémo CFE-CGC et analyses du rapport du COR en amont de la réunion du 19 septembre 2022 au ministère du Travail.

SUR L'ÉVOLUTION DE L'ESPÉRANCE DE VIE

CE QU'AFFIRME LE GOUVERNEMENT

→ « Nous vivons plus longtemps donc nous devons travailler plus longtemps. »

Emmanuel Macron, président-candidat, lors de la présentation de son programme (17 mars 2022).

LA POSITION DE LA CFE-CGC

→ « "On vit aujourd'hui plus vieux, il est donc normal de travailler plus longtemps" est une contre-vérité puisque l'espérance de vie stagne depuis 2014. Quant à sa projection future, déterminant majeur des dépenses de retraite des prochaines années, elle doit d'abord être estimée à partir des facteurs qui la déterminent comme l'investissement dans le système de santé et le niveau des pollutions environnementales, plutôt qu'en prolongeant en aveugle les tendances de long terme passées qui mènent à projeter une hausse future de l'espérance de vie d'un an tous les dix ans qui paraît bien loin d'être acquise. »

François Hommeril, tribune publiée sur le site internet de la CFE-CGC le 7 juin 2022.

SUR L'EMPLOI DES SENIORS

CE QU'AFFIRME LE GOUVERNEMENT

→ « On doit améliorer la qualité du travail, le travail des seniors, on doit travailler plus longtemps en tenant compte, de manière juste, des carrières longues, des métiers qui sont les plus pénibles. »

Emmanuel Macron, le 14 juillet 2022 sur France 24.

LA POSITION DE LA CFE-CGC

→ « La propension toujours marquée de nombreuses directions d'entreprises à se séparer de leurs salariés seniors avant leur départ en retraite conduit à ce qu'en cas de report de l'âge légal de départ, les dépenses d'assurance chômage et des régimes d'aides sociales (en particulier de prévoyance, le risque d'incapacité, invalidité et décès survenant de façon accrue sur les dernières années de travail et de façon exponentielle au fur et à mesure de l'avancée dans la soixantaine) augmenteraient et viendraient donc annuler une grande partie des « économies » réalisées par le système de retraite. »

François Hommeril, tribune publiée sur le site internet de la CFE-CGC le 7 juin 2022.

Mathieu Bahuet et Gilles Lockhart

RÉFLEXIONS SUR LE NIVEAU DE VIE DES RETRAITÉS

« QUEL NIVEAU DE VIE POUR LES RETRAITÉS ? » : TEL ÉTAIT LE THÈME **D'UN RÉCENT COLLOQUE DU CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES (COR).**

VOICI QUELQUES EXTRAITS DE LA TABLE RONDE INTITULÉE « LA BAISSÉ DU NIVEAU DE VIE RELATIF DES RETRAITÉS EST-ELLE SOUTENABLE ? ».

Pierre-Louis Bras, président du COR, a posé les termes du débat en soulignant que les retraités seront plus riches demain qu'aujourd'hui en valeur absolue mais plus pauvres relativement aux actifs, et que s'il n'y avait pas cette baisse relative, la charge sur les actifs deviendrait trop lourde. Mais cette évolution inscrite est-elle soutenable, voire souhaitable ?

Équilibre du système et mise à contribution des retraités

Pour Didier Blanchet, président du Comité de suivi des retraites, on n'évitera pas, pour équilibrer globalement le système, de mettre à contribution une baisse du niveau de vie des retraités, en complément d'un recul de l'âge de départ et de la hausse du taux de cotisation. Mais quel pourcentage de baisse de leur niveau de vie pourrait être soutenable : -10, -15, -20% ? Un décrochage

de -15% nous laisserait encore au-dessus de ce qu'était le niveau de vie relatif des retraités par rapport aux actifs dans les années 1970, indique Didier Blanchet.

Est-ce que ce serait remettre en cause le contrat intergénérationnel ? Non, car selon lui, même si l'on recule l'âge de la retraite ou si l'on en baisse le niveau, tant qu'il y a des progrès techniques et de productivité, chaque génération récupère au moins ce qu'elle a mis dans le système. Autre argument qui rendrait soutenable une baisse du niveau de vie relatif des futurs retraités : ils pourront la compenser en puisant dans leur épargne. Toutefois, cet argument atteint ses limites pour les petites pensions (encadré ci-contre), celles que touchent les populations qui n'ont pas toujours de capacité d'épargne durant leur carrière.



LES CHIFFRES-CLÉS DES PETITES PENSIONS EN FRANCE

(sources : COR, INSEE, DREES)

- En 2019, 9,5% des retraités français vivaient sous le seuil de pauvreté monétaire, correspondant à un revenu disponible de 1 102 euros par mois pour une personne vivant seule, soit 1,4 million de retraités.
- Le taux de pauvreté des retraités est passé de 7,6% à 9,5% entre 2017 et 2019. Cela représente 306 000 retraités pauvres supplémentaires en deux ans. Ce taux était de 11% pour les actifs de 18 ans ou plus, soit 3,13 millions de personnes dont 2,19 millions d'actifs en emploi et 943 000 chômeurs.
- En 2018, la moitié des personnes de 70 à 79 ans avait un niveau de vie annuel inférieur à 22 260 euros.
- Fin 2016, 32% des retraités avaient une retraite totale inférieure à 1 100 euros, soit 5,1 millions sur 15,5 millions de retraités. Parmi eux, 6,3 millions étaient des retraités de droit direct dont 2,2 millions avaient effectué une carrière complète.
- 30% des femmes sont concernées par des pensions de retraite en dessous de 750 euros contre seulement 10% des hommes.

Petit paradoxe pour conclure : si l'on estime soutenable une baisse du niveau de vie des retraités de -10 à -15%, pourquoi ne le fait-on pas tout de suite, puisqu'on cherche des économies pour financer les dépenses publiques? Deux arguments peuvent être utilisés pour répondre : d'une part, le faire plus tard laissera le temps aux retraités de demain de se préparer en fournissant des efforts d'épargne ou en adaptant leur mode de vie. D'autre part, même si leur niveau de vie relatif baisse, leur niveau de vie moyen sera plus élevé que celui d'aujourd'hui.

Les impacts d'un éventuel recul de l'âge de départ

Michaël Zemmour, maître de conférences à l'Université Paris 1, constate que le niveau de vie des retraités actuel est comparable en moyenne à celui des quadragénaires actifs. Il souligne que cette question du niveau de vie n'est pas indépendante de la réforme que prépare le gouvernement d'Élisabeth Borne. Si le recul de l'âge de départ entraînait en moyenne une hausse du niveau de vie des retraités, ce ne serait pas pour toutes les catégories. Ceux qui bénéficient des effets de la surcote, par exemple, ne pourraient plus en profiter.

Se pose aussi la question des seniors non retraités : si l'on repousse l'âge de départ, on augmente la durée de leur période sans emploi ni retraite, avec à la clé un recul de leur niveau de vie (allocations chômage en baisse, RSA...).

Michaël Zemmour remarque aussi que les projections de niveau de vie se font à législation et comportement constants. Or, on ne peut faire l'hypothèse que personne n'adaptera son comportement. Il y a trois types d'adaptations possibles, selon lui : épargner davantage pour ajuster son niveau de vie, accepter un appauvrissement relatif sans changer de comportement et reculer son âge de départ. Mais l'expérience d'autres pays européens montre qu'il ne faut pas compter sur une adaptation complète de la part des retraités. L'Allemagne a fait décroître ses retraites publiques pour augmenter les retraites privées. Elle fait aujourd'hui face à un problème de sous-épargne des retraités, notamment des plus modestes.

Carole Bonnet, directrice de recherche à l'Institut national d'études démographiques (INED), a évoqué la thématique du

niveau de vie « adéquat »? Une question qui intègre le niveau des pensions, la fiscalité, les revenus du patrimoine et sur laquelle le ressenti des retraités est très inégal. Les locataires de leur logement ont un ressenti plus négatif sur leur niveau de vie que les propriétaires ou que les personnes de plus de 65 ans vivant en couple. Les travaux de la DREES (services de la statistique publique) montrent qu'en plus de celui des loyers, le coût des assurances et des complémentaires santé dont s'acquittent les retraités entre en ligne de compte dans leur ressenti négatif.

Les diverses situations des femmes à la loupe

En faisant un focus selon le sexe et l'état matrimonial, la chercheuse démontre que l'évolution du niveau de vie relatif ne serait pas la même pour tout le monde. À la retraite, le niveau de vie des femmes seules est inférieur à celui des femmes en couple. Avec la montée de l'activité féminine et donc l'augmentation des couples à double retraite, cette différence pourrait s'accroître. On sait aussi qu'il va se produire une baisse du taux de couverture des femmes par la réversion, du fait de la baisse de la nuptialité. Comme les dispositifs de réversion sont réservés aux personnes mariées, moins de femmes vont avoir droit à ce puissant rehausseur de pension.

Ces évolutions des trajectoires conjugales ont également un effet sur l'accumulation de la richesse, souligne Carole Bonnet. Quand on regarde les différentes situations matrimoniales, on s'aperçoit que les femmes divorcées de plus de 50 ans sont parmi les individus qui ont le patrimoine le plus faible en France.

Pierre-Yves Cusset, chargé de mission à France Stratégie, a quant à lui proposé un exercice de pensée consistant à se demander ce qu'on aurait dépensé en 2019 (dernier point de référence statistique) si, pour le même nombre de pensionnés, la pyramide des âges avait été celle attendue dans 20 ans.

En 2019, les dépenses de retraite en France s'élevaient à 340 milliards d'euros. En faisant les mêmes calculs avec la structure de population de 2040, on obtient 427 milliards. Soit 87 milliards de plus ou 3,6 points de PIB. Cette information, selon lui, donne le coût brut du vieillissement attendu en matière de retraite.

Gilles Lockhart

LES ÉCARTS DE PENSION FEMMES-HOMMES

| | Femmes de plus de 65 ans | Hommes de plus de 65 ans | Écart en défaveur des femmes |
|-----------------------------------|--------------------------|--------------------------|------------------------------|
| Pension de retraite | 1 272 | 1 674 | -24% |
| Pension de droit direct | 981 | 1600 | -39% |
| Pension de réversion | 256 | 23 | ns |
| Majoration pour 3 enfants ou plus | 36 | 51 | -29% |

(Montant moyen mensuel net en euros de la pension de retraite selon l'âge et le sexe en 2019)
Source : Drees, modèle ANCETRE 2019.

Fin 2019, 16,7 millions de retraités percevaient au moins une pension de droit direct. Parmi eux, 14,2 millions âgés de 65 ans ou plus (7,6 millions de femmes et 6,6 millions d'hommes). Ces retraités recevaient en moyenne 1 459 euros nets par mois : 1 674 pour les hommes et 1 272 pour les femmes, soit un écart de 24%. Le montant pour les femmes inclut, outre la pension de droit direct, la pension de réversion et la majoration de pension pour trois enfants ou plus.

Pour les femmes, le montant moyen de la pension de droit direct progresse au fil des générations avec leur participation accrue au marché du travail. Il atteint ainsi 1 126 euros nets pour les retraitées de 65 à 69 ans, contre 765 euros pour celles âgées de 85 ans ou plus. Cette différence s'explique par des carrières plus longues et des salaires plus élevés, mais aussi par des dispositifs comme l'assurance vieillesse des parents au foyer qui ont permis aux mères de valider des trimestres supplémentaires. Chez les hommes, les différences selon l'âge sont nettement moins marquées.

1984

Naissance à Saint-Dizier (Haute-Marne).

2003

Bac S au lycée Jean de la Fontaine à Château-Thierry (Aisne).

2007

Licence en Science Santé Technologie à l'Université de Franche-Comté.

2009

Master en sécurité et sûreté du logiciel à l'Université de Franche-Comté.

2016

Entre chez Photobox.

2021

Déléguée syndicale CFE-CGC chez Photobox.

2021

Négociation d'un plan social concernant le bureau de Paris.

2022

- MBA en marketing digital et e-commerce à l'Institut Léonard de Vinci.
- Création d'une société de conseil.

UNE MILITANTE QUI A DU RÉSEAU

FORTE DE SA CONNAISSANCE DES JEUNES ET DES RÉSEAUX SOCIAUX, AURÉLIE BÂCLE-LEWANDOWSKI EXPLORE **UN NOUVEAU MODE DE SYNDICALISME CFE-CGC**, PLUS DIGITAL QUE PAR LE PASSÉ.

Par Gilles Lockhart



Plus de 10 ans de carrière. Débuts dans la tech. Product Manager. MBA Marketing digital et e-commerce ». C'est par ces quatre phrases nominales qu'Aurélié Bâcle-Lewandowski se présente dans une plaquette de sa société de conseil.

Elles résumant parfaitement sa carrière, même s'il y manque les crédits de son parcours syndical et sa connaissance pointue des codes de la génération Z (encadré ci-contre). Les 12-27 ans. Ceux qui passent entre deux et cinq heures par jour sur les réseaux sociaux (quatre en moyenne). Ils composeront, d'ici 2025, la moitié de la population active

en France. Une paille. Un sacré enjeu pour les syndicats. Et un axe professionnel pour la militante. Si l'on reprend son résumé, Aurélié Bâcle-Lewandowski a commencé sa carrière en 2009 après un master en sécurité et sûreté du logiciel à l'Université de Franche-Comté. Dans son premier job, elle teste les systèmes des cartes à puce, à une époque où l'uniformisation des standards Visa, MasterCard..., était encore en chantier. Elle travaille ensuite chez un éditeur de logiciels avant de rejoindre la pépète Photobox, société pionnière du tirage photo en ligne.

C'est là qu'elle coche la ligne product manager, quittant les arcanes de la tech pour les méandres de l'expérience utilisateur. « *Ma mission était de faire en sorte que les produits soient au cœur de la stratégie, de mettre au centre des décisions tout ce qui pouvait être bénéfique pour le client. On ne se dit pas : comment augmenter le chiffre d'affaires? Mais : pourquoi le client ne revient-il pas chez nous? Pourquoi n'augmente-t-il pas son panier? Ce sont les axes de travail.* » Et elle a effectivement validé un MBA en marketing digital et e-commerce (mention très bien) en 2022 pour lequel elle a écrit et soutenu une thèse professionnelle intitulée « Contenu éducatif et réseaux sociaux : comment parler de droit social à la génération Z? »

Maltraitance au travail et vocation syndicale

Le fact-checking accompli, ouvrons le volet syndicalisme. Ce paramètre émerge à l'état embryonnaire lors de son passage dans une société de logiciels. Son directeur général - « *un tyran sans nom* » - lui pourrit la vie lorsqu'elle tombe enceinte. « *Il me demandait des justifications d'arrêts de travail tout le temps...* » Quand elle voit que d'autres collègues sont aussi maltraités, elle sent remonter l'éducation familiale : « *Dans ma nature, j'aime la justice. Est-ce ma maman qui me l'a inculquée? On est trois enfants, c'était toujours le même nombre de cadeaux pour chacun, le même argent de poche... Une partie de ma vocation syndicale est née dans cette start-up. J'ai commencé à me documenter sur le droit du travail, à me rendre compte que ce qu'on vivait n'était pas normal.* »

Après avoir démissionné de cette entreprise délétaire, elle rejoint Photobox, une success-story du produit photo personnalisé sur Internet. Créée en 1999 sous le nom de Photoways par Michel de Guilhermier, l'entreprise vient d'être rachetée par un fonds anglais. Aurélie Bâcle-Lewandowski enchaîne les lignes de code pendant un an avant d'évoluer vers la relation client. Juste au moment où la structure se met à tanguer : « *Toutes les fonctions non techniques ont été transférées en Angleterre dans le cadre d'un premier PSE, en 2018. Le siège a déménagé à Londres et nous avons quitté notre grand bureau parisien du quai de Jemmapes vers un espace de coworking dans le Marais. Beaucoup plus souple en termes de bail, ce qui laissait penser que cela ne durerait pas longtemps.* »

Très proche d'une personne impactée par le plan social, elle suit les discussions, les compromis. À l'époque, le syndicalisme est encore pour elle « *un truc de vieux* », d'autant qu'elle fait une jolie carrière dans l'entreprise. Mais toujours avec cette envie de partage chevillée au corps. « *Je disais aux autres : Il y a des sous! Il ne faut pas vous laisser faire! J'avais un peu cette étiquette de grande gueule à qui on ne la fait pas à l'envers.* »

De fil en aiguille, elle se présente aux élections professionnelles en indépendante et décroche le gros lot. Elle est repérée par le syndicat USN-CFE-CGC, coachée par Laurence Gnonlonfoun, déléguée syndicale centrale CFE-CGC de la Fnac et vice-présidente de la Fédération CFE-CGC Commerce. Bombardée déléguée syndicale CFE-CGC chez Photobox début 2021, Aurélie Bâcle-Lewandowski reçoit un joli cadeau de bienvenue : un deuxième PSE à gérer! Motif : la fermeture totale du

bureau de Paris. Exit les dix-huit salariés, dont dix-sept cadres, qui restaient dans les locaux du Marais. La plupart sont des geeks prisés sur le marché. Certains de retrouver un job dès le lendemain, ils ne voient pas d'un mauvais œil un licenciement assorti d'indemnités. Négocier le PSE consistera donc à remplir la hotte du plan de reclassement et des conditions de sortie.

Si le combat est rude avec la DRH, la militante obtient des conditions satisfaisantes. Les 5 000 euros de budget formation initialement accordés par personne deviennent 9 000, par exemple. Sur le plan personnel, le dispositif lui permet de financer son MBA et de valider le business model d'une société de conseil en communication avec la génération Z.

« Envie de continuer à éveiller les consciences »

Depuis, elle a repris un poste de senior product manager dans une start-up, le temps que sa petite entreprise décolle. « *Je me suis rendu compte que je n'allais pas pouvoir en vivre tout de suite. Et puis, j'ai eu envie de continuer à éveiller les consciences. Dans le monde du travail, il y a beaucoup de jeunes qui peuvent avoir besoin d'être défendus. Syndicaliste, maintenant, fait partie de ma personne salariée.* »

En septembre 2022, elle a présenté sa thèse devant le bureau de l'USN CFE-CGC. Le mois suivant, à Cannes, pendant le conseil fédéral, elle prend part au débat concernant la stratégie de communication sur les réseaux sociaux. Le débat fait rage sur l'avancée des syndicats dans ce domaine. « *Il y a eu des discussions un peu animées, on sent que l'évolution est en train de se faire, sourit-elle. Mais les moyens de communication doivent prendre le chemin de la modernité. Il faut toucher la génération Z si l'on veut que le syndicalisme survive.* »

PORTRAIT DE LA GENZ

- La génération Z regroupe les jeunes nés entre 1995 et 2012. Ils ont donc entre 10 et 27 ans, même si certaines recherches ont été effectuées sur une génération Z née entre 1997 et 2010.
- « *C'est une génération digital native, bilingue franco-numérique, résume Aurélie Bâcle-Lewandowski. No bullshit, communauté, authenticité, dialogue, éthique sont ses mots clés.* » Elle ne s'informe plus devant le journal télévisé de 20 heures mais cela ne veut pas dire qu'elle ne s'intéresse pas à l'actualité. Les médias de leurs aînés sont simplement remplacés par les réseaux sociaux.

BAGAGE SYNDICAL DURABLE

SYNDIQUÉ TÔT DANS SA CARRIÈRE, RACHID EDDAIDJ, SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE LA SECTION, A CONTRIBUÉ À HISSER LA CFE-CGC PREMIER SYNDICAT CHEZ AÉROPORTS DE PARIS. **UN PARCOURS EXEMPLAIRE POUR CE MILITANT ET CITOYEN ENGAGÉ** QUI CONTINUE ENCORE ET TOUJOURS À SE FORMER.

Par Mathieu Bahuet - Photo : Valérie Jacob

Dans une entreprise où le dialogue social a connu de sérieuses zones de turbulence depuis la crise sanitaire, Rachid Eddaidj, secrétaire général de la CFE-CGC ADP, fait office, aux côtés de l'ensemble de l'équipe de militants, de commandant de bord d'une section fortement sollicitée et aux manettes en sa qualité de première organisation syndicale du Groupe ADP (anciennement Aéroports de Paris, encadré ci-contre).

Si sa présence n'est pas à proprement parler dans les cockpits - il a été embauché en 2003 comme technicien responsable installations au Terminal 2E de l'aéroport de Roissy, un poste occupé jusqu'en 2014 avant d'être détaché syndical permanent - le militant multiplie les heures de vol sur le terrain. « *Secrétaire général est un poste avec pas mal de responsabilités car il s'agit, avec l'appui des militants et des référents sur les plateformes, d'animer, d'organiser, de répondre à de multiples sollicitations et de s'adapter en permanence* », résume Rachid Eddaidj, par ailleurs élu au comité social et économique (CSE) et président de la commission emploi. « *Au niveau de la section, nous avons un conseil syndical mensuel, composé de militants et d'adhérents, pour évoquer les sujets en cours et soumettre aux votes nos propositions à défendre dans les instances.* »

À 44 ans, Rachid Eddaidj dispose d'un solide bagage syndical. 2006 marque le départ d'un voyage au long cours. « *Avant les élections professionnelles, j'ai été approché par un cadre de l'UNSA sur comment on pouvait aider les salariés. Cela m'a tout de suite attiré, j'y trouvais beaucoup de sens. Je me suis inscrit sur les listes et j'ai été élu délégué du personnel. Très vite, j'ai assimilé mon rôle et mes missions.* » En 2008, il est élu dans un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), « *une instance où j'ai pris conscience qu'on pouvait agir concrètement au service des salariés.* » Il sera ensuite élu secrétaire général du CHSCT central et au comité d'entreprise (CE).

Atterrissage en douceur à la CFE-CGC

C'est début 2017 que Rachid Eddaidj ajuste le plan de vol et rejoint la CFE-CGC. Sollicité par les équipes du président de l'époque, José Munoz, qu'il avait l'habitude de côtoyer dans les instances, le courant passe immédiatement. « *J'ai découvert autre chose. On dit souvent que l'herbe n'est pas plus verte ailleurs mais dans mon cas, ça l'a été. Militier dans une organisation syndicale représentative change la donne en termes de vision globale des structures paritaires et de ressources. À cet égard, le Centre de formation syndicale (CFS) de la Confédération est formidable pour les militants. J'ai pu rapidement monter en compétences sur divers sujets.* »

Au sein des équipes CFE-CGC, Rachid Eddaidj apporte sa forte expérience terrain et sa facilité à aller à la rencontre des salariés. Début 2019, il est propulsé secrétaire général de la section. Et imprime sa marque, avec notamment la volonté de décliner efficacement, chez ADP, la doctrine CFE-CGC : « *Sur des thématiques comme la GPEC, les retraites et les aidants familiaux, nous utilisons les positions portées par la Confédération pour présenter aux salariés nos guides et nos propositions. De la même façon, nous travaillons beaucoup à renforcer notre communication militante sur l'environnement et la RSE, et sondons régulièrement les attentes des salariés pour les inscrire à l'ordre du jour du CSE.* »

Valorisation du parcours syndical

Le parcours de Rachid Eddaidj est emblématique d'une réalité que connaissent beaucoup de militants tant sa belle trajectoire syndicale s'est aussi accompagnée d'une relative traversée du désert pour sa carrière. « *Professionnellement, mon engagement syndical a clairement entravé ma progression, même si j'ai eu l'opportunité d'effectuer des détachements sur des postes de responsable d'installations qui se sont bien passés. Mais on m'a toujours indiqué - verbalement, sans trace écrite - qu'il me fallait faire un choix entre ma carrière et mes activités syndicales. Je n'ai jamais pu l'envisager car cet engagement fait partie de moi.* »



BIOGRAPHIE

1978

Naissance à Vitry-sur-Seine (Val-de-Marne).

1998-2001

BTS génie électrotechnique, licence professionnelle équipements aéronautiques et agent logistique fret aérien chez Air France.

2002

Agent technique chez EDF.

2003

Technicien responsable installations chez Aéroports de Paris (ADP).

2006-2008

Élu délégué du personnel puis élu au CHSCT.

2014

Élu délégué syndical.

2017

Élu au Comité d'Entreprise et secrétaire du CHSCT transversal.

2019

Secrétaire général de la CFE-CGC ADP.

2021-2022

Master dialogue social et stratégie d'entreprise à Sciences Po Paris.

C'est pour valoriser ce parcours que Rachid Eddaidj a intégré, l'an passé, la promotion de l'executive master dialogue social et stratégie d'entreprise de Sciences Po Paris. « *Mon expérience syndicale m'a permis de développer des compétences juridiques, de négociation, de relations interpersonnelles, de rédaction... J'ai voulu capitaliser dessus avec un diplôme. L'idée m'est venue à la lecture du Guide CFE-CGC sur la valorisation des parcours syndicaux et je suis satisfait de cette formation très enrichissante avec d'autres militants, des représentants patronaux et des personnels RH.* »

L'engagement n'est pas un vain mot chez Rachid Eddaidj, devenu en 2020 conseiller municipal (Groupe EELV) dans sa ville natale de Vitry-sur-Seine (Val-de-Marne). « *J'ai toujours été sensible aux questions écologiques. Comme pour le syndicalisme, j'essaie d'apporter ma pierre à l'édifice pour améliorer les choses.* »

Chez ADP, le menu dialogue social est, comme toujours, copieux. Le militant cite en premier lieu les négociations salariales engagées depuis novembre et celles à venir concernant le handicap, l'égalité professionnelle femmes-hommes et le télétravail. « *La CFE-CGC milite aussi ardemment pour discuter de la qualité de vie au travail, pour laquelle l'entreprise ne dispose toujours pas du moindre accord et pour développer les dispositifs relatifs aux aidants familiaux.* »

Malgré des plannings bien chargés, Rachid Eddaidj veille progressivement à préserver la sphère personnelle, consacrant l'essentiel de son temps libre à sa famille et à ses trois fils âgés de 9 à 15 ans.

ADP, UN LEADER MONDIAL DE L'EXPLOITATION D'AÉROPORTS

- Créé en 1945, l'établissement public autonome « L'aéroport de Paris » est devenu une société anonyme en 2008. Le Groupe ADP exploite sous la marque Paris Aéroport les trois principaux aéroports de la capitale : Charles de Gaulle, Orly et Le Bourget. À fin 2021, il exploitait au niveau mondial 28 aéroports en contrat de gestion ou en concession et employait plus de 22 000 salariés.
- Doté depuis 2020 d'une raison d'être (« Accueillir les passagers, exploiter et imaginer des aéroports, de manière responsable et à travers le monde »), le Groupe a réalisé, sur les neuf premiers mois de 2022, un chiffre d'affaires de 3,38 milliards d'euros, en hausse de 81,1% par rapport à 2021.



Conférence de presse d'inauguration de la Communauté politique européenne à Prague (République tchèque), le 6 octobre 2022
(crédit photo : Union européenne).

LANCEMENT DE LA COMMUNAUTÉ POLITIQUE EUROPÉENNE : QUE FAUT-IL EN ATTENDRE ?

INAUGURÉE LE 6 OCTOBRE DERNIER À PRAGUE, LA CPE VISE À RENFORCER LA SÉCURITÉ, LA STABILITÉ ET LA PROSPÉRITÉ DU CONTINENT EUROPÉEN TOUT EN PERMETTANT UN MEILLEUR ACCOMPAGNEMENT DES CANDIDATS À L'ADHÉSION À L'UNION EUROPÉENNE.

Instance informelle de coopération inter-gouvernementale décidée par les 27 États membres lors du sommet européen des 23 et 24 juin 2022 à partir d'une proposition d'Emmanuel Macron lors de la présidence française de l'Union européenne, la Communauté politique européenne (CPE) s'est réunie pour la première fois le 6 octobre dernier à Prague, en République tchèque.

Lier les pays européens au niveau politique tout en conservant leur souveraineté : une idée ancienne

L'idée de créer un espace politique européen au-delà de l'UE remonte à celle de la Confédération européenne avancée par François Mitterrand en 1989, visant à lier les pays européens au niveau politique tout en garantissant leur souveraineté. Cette proposition s'inscrivait dans un contexte politique complexe, peu après la chute du mur de Berlin, et avait pour objectifs d'éviter la montée des nationalismes et d'institutionnaliser les relations avec l'URSS, voisin géographique de l'Europe.

Ce projet n'avait toutefois pas abouti en raison du manque de garanties proposées aux pays d'Europe centrale et orientale qui y voyaient une antichambre éloignant au fil du temps la perspective d'adhérer effectivement à l'Union européenne,

lui préférant quelques années plus tard l'adhésion à l'OTAN, bien plus distante de l'URSS.

Une proposition analogue avait même été évoquée antérieurement avec le plan Fouchet dans les années 60 en réponse aux tensions de la guerre froide pour permettre à l'Europe de conserver son autonomie face aux deux superpuissances de l'époque (États-Unis et Union soviétique). Le projet, uniquement porté par la France, ne convenait pas aux autres pays de la Communauté économique européenne et n'avait pas abouti.

L'idée revient aujourd'hui sur le devant de la scène en raison du contexte géopolitique tendu sur le continent depuis l'invasion russe en Ukraine le 24 février 2022.

Une inauguration sous le signe de la stabilité des frontières

La CPE telle qu'instituée se donne ainsi pour objectif de favoriser le dialogue politique et la coopération afin de répondre aux questions d'intérêt commun, de manière à renforcer la sécurité, la stabilité et la prospérité du continent européen tout en permettant un meilleur accompagnement des candidats à l'adhésion à l'Union européenne. L'enjeu à court terme est également de pouvoir stabiliser les frontières européennes à distance

de l'UE et de renouer des relations avec des pays tels que la Turquie, l'Ukraine et le Royaume-Uni.

La CPE fonctionne par invitation à participer aux réunions, sans processus formel d'adhésion. 44 pays étaient présents dans la capitale tchèque lors de la première réunion. Étaient conviés les 27 États membres de l'Union européenne, des pays ayant obtenu le statut de candidat à l'adhésion (Albanie, Moldavie, Monténégro, Macédoine du Nord, Serbie, Turquie et Ukraine), la Bosnie-Herzégovine et la Géorgie (candidatures déposées), le Kosovo (candidat potentiel pour l'UE), des États de l'Espace économique européen (Islande, Liechtenstein, Norvège), ainsi que l'Arménie, l'Azerbaïdjan, la Suisse et le Royaume-Uni. Seuls deux pays d'Europe n'ont pas été conviés : la Russie et son alliée, la Biélorussie, en raison de la guerre en Ukraine.

Les discussions des dirigeants ont été axées sur deux questions : la paix et la sécurité, en particulier la guerre menée par la Russie contre l'Ukraine, et la crise énergétique. En marge de la réunion, le président du Conseil européen, le Belge Charles Michel, et le président de la République française, Emmanuel Macron, ont rencontré le président azerbaïdjanais, Ilham Aliyev, et le Premier ministre arménien, Nikol Pachinian. L'Arménie a convenu de faciliter la mise en place d'une mission civile de l'UE le long de la frontière avec l'Azerbaïdjan, qui a accepté de coopérer pour cette mission qui a débuté en octobre pour une durée maximale de deux mois.

Une construction qui s'ajoute au millefeuille des formes d'appartenance plus ou moins étroites à l'UE

En dehors de l'Union européenne, une telle coopération d'États souverains fait spontanément écho au Conseil de

l'Europe, l'instance de coopération inter-gouvernementale des États de l'Europe géographique créée le 5 mai 1949 et dont le siège est à Strasbourg.

Le Conseil de l'Europe doit pourtant bien être distingué de la Communauté Politique Européenne, tant en termes d'États membres qu'au niveau de ses missions. En effet, le Conseil est l'organisation internationale qui rassemble 46 États de l'Europe géographique parmi lesquels Andorre, Monaco et Saint-Marin qui ne sont pas inclus dans la Communauté Politique Européenne, et dont le Kosovo n'est pas membre car toujours pas reconnu comme un État indépendant par plusieurs États membres du Conseil.

Sur le plan du périmètre d'action, son objectif, circonscrit au domaine des droits humains, est de favoriser la démocratie et le respect des droits fondamentaux, civils et politiques. En cas de violation, les citoyens et les personnes morales présentes sur le territoire européen peuvent saisir la Cour européenne des droits de l'Homme (CEDH), le bras judiciaire du Conseil de l'Europe.

L'adhésion à l'Union européenne exige, quant à elle, des années de préparation et de négociation. Rappelons que coexistent actuellement différentes relations possibles avec l'UE, qui se distinguent de l'adhésion. De la relation la plus étroite à la plus distante, on peut ainsi citer l'Espace économique européen, dont sont membres la Norvège, le Liechtenstein et l'Islande; les accords bilatéraux avec la Suisse, également membre de l'espace Schengen; l'union douanière avec la Turquie; les accords d'association comme celui qui était en vigueur depuis 2017 avec l'Ukraine; les accords commerciaux comme celui qui lie le Royaume-Uni et l'UE depuis le Brexit.

L'Union européenne dispose d'une multiplicité de modèles permettant aux États qui

le souhaitent de bénéficier de l'intégration économique sans s'associer à sa dimension politique. La communauté politique européenne vient compléter cette offre en proposant l'inverse : rejoindre le projet politique sans intégrer, en tout cas dans un premier temps, le marché unique.

Un rapprochement à mettre en perspective avec la stagnation de la politique d'élargissement de l'UE

L'histoire montre qu'une proposition ressemblant de près ou de loin à une confédération européenne a été faite lors de chaque grand bouleversement sur le Vieux Continent. L'éclatement de la guerre en Ukraine a rappelé l'urgence d'aller plus loin que les accords d'association pour proposer aux pays voisins de l'Union européenne un horizon clair pour l'avenir.

Reste à savoir ce qu'il adviendra de cette communauté politique européenne : s'agira-t-il cette fois d'une première étape menant à l'adhésion à l'UE ou d'une alternative à celle-ci? Une chose est sûre : le processus d'adhésion est long et épineux, et la route à parcourir reste conséquente pour les derniers candidats que sont l'Ukraine, la Moldavie et la Géorgie. Des difficultés dans le fonctionnement des institutions nationales laissent présager des négociations difficiles. Les conflits actuels que connaissent ces États sont susceptibles de faire naître des réticences du côté de l'UE dans l'étude des situations.

Il est aussi important de garder à l'esprit que certains États membres, dont la France, défendent un processus d'élargissement exigeant et préconisent une réforme de l'UE avant tout nouvel élargissement, considérant essentiel de privilégier l'approfondissement avant l'élargissement... Il pourrait donc s'écouler encore plusieurs années avant qu'un nouvel État puisse intégrer l'Union européenne.

Dans ce contexte, la mise en place de la Communauté politique européenne, sur proposition de la France, a donc pour avantage de présenter un assouplissement de la position française quant aux élargissements de l'UE.

Le prochain rendez-vous de la CPE est dorénavant prévu au printemps 2023 à Chisinau en Moldavie, un pays officiellement candidat à l'adhésion à l'Union européenne. Un choix pour le moins symbolique.

Sonia Arbaoui



44 pays étaient présents à Prague lors de la première réunion de la Communauté politique européenne
(crédit photo : Union européenne).



CONVENTION MARITIME INTERNATIONALE : UN MASTODONTE NORMATIF POUR UN SECTEUR AUX MULTIPLES DÉFIS

DANS UNE ACTIVITÉ COMPLEXE PARMIS LES PLUS MONDIALISÉES, CETTE CONVENTION, ENTRÉE EN VIGUEUR IL Y A PRÈS DE DIX ANS ET ADAPTÉE EN PERMANENCE, **ENCADRE LES DROITS ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES GENS DE MER.**

Adoptée en 2006 et entrée en vigueur en 2013, la Convention maritime internationale (MLC pour Maritime Labour Convention), ratifiée par 82 États représentant plus de 90% de la jauge brute de la flotte marchande mondiale, a remplacé et modifié 68 conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT). Son champ d'application, le travail maritime, est assez vertigineux. Avec, en son centre, le navire, à la fois lieu de labeur et lieu d'existence comme le dit si justement l'historien Alain Cabantous. Dans un secteur très particulier, cette Convention doit s'adapter en permanence aux réalités du travail maritime mondialisé.

Encadrer le travail maritime international

Fondamentale de par le travail de consolidation de plusieurs conventions, l'importance de la MLC réside surtout dans la consécration de mécanismes pour agir, le plus immédiatement possible, sur les pratiques en vigueur dans le secteur maritime. C'est là son objectif. Le titre V de la Convention relatif à la « conformité et mise en application des dispositions » consacre, dans cette visée, une triple responsabilisation : responsabilité de l'État du pavillon (celui qui a immatriculé le navire), responsabilité de l'État du port (celui par lequel transite un navire et qui effectue le contrôle) et responsabilité du fournisseur de main d'œuvre.

Le secteur maritime est parmi les plus mondialisés. Il présente un nombre tentaculaire de situations dont les juristes en manque de sensations fortes raffolent : un navire peut, en effet, émaner d'un

État mais être immatriculé auprès d'un autre État et accueillir une main d'œuvre issue d'un autre État. Ainsi, une grande partie de la flotte chinoise et étasunienne est immatriculée au Panama avec, au sein des effectifs de marins, une surreprésentation de Chinois, de Philippins, d'Indonésiens mais aussi d'Ukrainiens et de Russes. Le terreau parfait pour la prolifération du dumping social!

Face à cela, la MLC organise un système d'inspections des conditions de travail concrétisé par l'établissement d'un certificat de travail maritime et par une déclaration de conformité attestant à la fois de la réalisation effective de l'inspection à bord et de la bonne conformité du navire à la Convention. Il existe aussi une procédure de plainte à bord que tout marin peut déposer lorsqu'un navire fait escale dans un port. Comme le souligne le grand juriste spécialiste de ces questions, Patrick Chaumette, tout cela participe et découle du passage du travail maritime international au droit maritime international.

Comprendre l'ingénierie de la Convention

La MLC en tant qu'objet est ce qu'on peut appeler un beau bébé : 122 pages, cinq titres, trois objectifs sous-jacents et quatre séries d'amendements dont les derniers sont intervenus cette année. La lire n'est pas chose aisée : elle est d'ailleurs adjointe d'une note explicative qui détaille les différents types de dispositions et leur utilité. Il y a d'abord les articles qui brassent les grands principes. On retrouve ensuite les règles qui précisent ces principes en les rapportant à des items plus précis : contrat d'engagement, salaires,

durée du travail, durée des congés... Enfin, il y a le « code » qui indique comment ces règles doivent être appliquées. Il est divisé en deux parties avec, d'un côté, la partie A (les « normes ») et, de l'autre, la partie B (les « principes directeurs »). Celles-ci vont toujours de pair et traitent conjointement d'un même sujet. Ainsi, pour la règle 2.4 sur le droit à un congé, on trouve la norme A2.4 sur le même sujet et le principe directeur B.2.4.1 sur le calcul des droits.

Cette ingénierie, qui peut sembler complexe, reflète simplement l'objectif qui sous-tend la Convention, à savoir être efficacement et effectivement mise en œuvre. En outre, la procédure d'amendement est elle-même distincte selon les règles qu'elle entend modifier. En effet, à l'article XIV est consacrée une procédure concernant l'ensemble de la Convention alors qu'à l'article XV figure une procédure réservée au seul « code » qui constitue une procédure accélérée que l'on appelle « acceptation tacite ». Le « code » est la partie de la Convention susceptible de nécessiter une actualisation périodique puisqu'il concerne la mise en œuvre des obligations. La partie B n'est pas obligatoire puisque la Convention laisse une large marge de manœuvre dans l'application des principes et des règles tant que ceux-ci sont effectivement respectés.

La Commission spéciale tripartite ou le mouvement comme essence de la Convention

La structure baroque de la Convention a donc vocation à rendre possible sa malléabilité face aux besoins du terrain. La genèse de la Commission spéciale tripartite (CST), chargée du suivi et de la révision de la MLC, donne une mesure du projet colossal dont la MLC est l'aboutissement en même temps qu'elle en est la mise en mouvement. Le projet est lancé en 1994 lors de la 81^e session de la Conférence Internationale du Travail (CIT). En mars 1995, à l'occasion de la 262^e session du Conseil d'administration du Bureau International du Travail (BIT), un groupe de travail est constitué : le « Groupe Cartier ». Durant sept ans, il identifie les conventions maritimes nécessitant une mise à jour. Plusieurs fédérations syndicales internationales du secteur des transports font alors observer qu'un tel chantier prendrait des années à supposer que l'on passe par la procédure de modification consacrée à l'OIT. Face à l'impérieuse nécessité de modifier et d'adapter

les normes du droit maritime international, aboutit le projet d'une nouvelle convention pensée pour être perpétuellement mouvante. La CST est créée.

À l'image d'un secteur caractérisé par le mouvement, la procédure d'amendement n'est donc pas une procédure accessoire. Elle constitue véritablement l'essence de cette convention. La CST s'apparente à un vaisseau pour une procédure d'amendement simplifiée et sur-mesure pour la MLC. L'article XIII de la MLC explique le fonctionnement de cette Commission qui rend possible le suivi en temps réel de l'application de la Convention par le BIT et le Conseil d'administration. Elle est composée de deux représentants désignés par le gouvernement de chacun des membres ayant ratifié la MLC ainsi que de représentants des armateurs et de gens de mer désignés par le Conseil d'administration après consultation de la Commission paritaire maritime (créée en 1920).

Historique des amendements : un miroir des besoins du terrain

Depuis son entrée en vigueur en 2013, la MLC a été amendée à quatre reprises. En 2014 sur les garanties financières en cas d'abandon d'un marin devant permettre son rapatriement et sur l'indemnisation des créances liées au décès ou à une incapacité longue. En 2016, un amendement a été adopté visant à éliminer le harcèlement et l'intimidation à bord des navires. Puis, en 2018 pour garantir qu'un contrat

d'engagement continue à prendre effet lorsque survient un acte de piraterie ou de vol armé plaçant les marins en captivité.

Les derniers amendements de 2022 sont le fruit de l'expérience cauchemardesque vécue par les marins pris dans les méandres de la crise Covid. Pour rappel, des centaines de milliers sont restés coincés plusieurs mois sur leur navire avec interdiction de le quitter. Certains ont dû cohabiter avec les cadavres de leurs collègues décédés. Ont alors été adoptés des amendements pour garantir le rapatriement des marins d'un navire abandonné, y compris des corps. Ont aussi été introduits l'accès aux soins médicaux à bord du navire et sur terre, à l'eau potable en quantité suffisante, à la connectivité ainsi que l'obligation de déclarer les accidents du travail et les décès afin de les comptabiliser.

Par ailleurs, la CFE-CGC a regretté la non-adoption de l'amendement n°12 qui visait à limiter la durée maximale de service à bord à onze mois. Elle a proposé, à l'occasion de la Conférence Internationale du Travail, de constituer un groupe de travail dédié à cette question pour qu'à la prochaine CST, cet amendement essentiel puisse être adopté. Des points d'entente ont commencé à émerger lors de la dernière Commission et la CFE-CGC entend prendre toute sa part pour consolider un consensus.

Ana Cuesta



01.**EN ALLEMAGNE, QUATRE MILLIONS DE SALARIÉS AUGMENTÉS DE 8,5% DANS L'INDUSTRIE**

Au terme de plusieurs semaines de négociation, un accord a été trouvé le 18 novembre entre le puissant syndicat IG Metall et les organisations patronales, actant une hausse de salaire de 8,5% sur deux ans pour près de quatre millions de salariés allemands dans plusieurs secteurs industriels (automobile, électronique, machines-outils...). Une première hausse de salaire de 5,2% interviendra en juin 2023, suivie par une augmentation de 3,3% au 1^{er} mai 2024. Le syndicat a également obtenu une prime inflation défiscalisée de 3 000 euros. En Allemagne, l'inflation a dépassé les 10% en octobre.

02.**ROYAUME-UNI : LES FEMMES PEU PRÉSENTES DANS LES HAUTS POSTES DE DIRECTION**

Malgré quelques modestes progrès, le manque de femmes à des hauts postes de direction (présidente ou directrice générale) dans les plus grandes entreprises britanniques est « alarmant », souligne un rapport de l'Université de Cranfield et EY. Ainsi, 91% des femmes aux conseils d'administration du FTSE 100, qui regroupe les 100 plus grosses valorisations de la Bourse de Londres, sont non exécutives. Seulement dix-huit sont présidentes et neuf sont directrices générales. La situation est similaire dans le FTSE 250, deuxième indice de la place londonienne.

03.**CORÉE DU SUD : LES ROUTIERS EN GRÈVE POUR LEURS SALAIRES**

À l'appel du Syndicat de solidarité des camionneurs revendiquant plus de 25 000 membres, les routiers sud-coréens, déjà mobilisés en juin dernier, ont cessé l'activité durant plusieurs jours le mois dernier pour protester contre l'expiration, à la fin de l'année, d'un accord leur garantissant un salaire minimal. Le syndicat fait valoir que, sans cette garantie permanente, les chauffeurs deviendront plus vulnérables au travail excessif, au non-respect des temps de repos et à d'autres risques pour leur sécurité professionnelle.





04.

CLIMAT : L'ONU ALERTE SUR LE MANQUE DE MOYENS FACE AUX BESOINS

Selon le nouveau rapport du Programme des Nations unies pour l'environnement (PNUE), les besoins annuels pour réduire l'exposition et la vulnérabilité des pays et des populations aux effets du changement climatique sont désormais estimés entre 160 et 340 milliards de dollars d'ici à 2030, et entre 315 et 565 milliards d'ici 2050. « Les flux financiers internationaux pour l'adaptation aux changements climatiques dirigés vers les pays en développement sont cinq à dix fois inférieurs aux besoins estimés, et l'écart continue de se creuser », alerte l'ONU.

05.

SANTÉ MENTALE : DOUZE MILLIARDS DE JOURNÉES DE TRAVAIL PERDUES PAR AN

Selon l'Organisation mondiale de la santé (OMS) et l'Organisation internationale du travail (OIT), douze milliards de journées de travail sont perdues chaque année en raison de la dépression et de l'anxiété, soit 1 000 milliards de dollars. « *Il est temps de se concentrer sur les effets néfastes du travail sur notre santé mentale* », a déclaré Tedros Adhanom Ghebreyesus, directeur général de l'OMS. « *Nous devons construire une culture de prévention autour de la santé mentale au travail et remodeler l'environnement de travail* », a ajouté Guy Ryder, ancien directeur général de l'OIT.

06.

LES SYNDICATS MONDIAUX VEULENT RÉGULARISER LES EMPLOIS INFORMELS

Réunie à Melbourne du 17 au 22 novembre, la Confédération syndicale internationale (CSI) a appelé, dans le cadre d'un nouveau contrat social, « à régulariser au moins la moitié des deux milliards d'emplois informels dans le monde d'ici 2030 ». La CSI déplore, par ailleurs, que l'écart de rémunération hommes-femmes demeure supérieur à 20% et réclame « des salaires minimums vitaux pour tous les travailleurs dont les travailleurs informels et à domicile ». À l'issue du congrès, l'Italien Luca Visentini a été élu secrétaire général de la CSI (332 syndicats fédérés), succédant à l'Australienne Sharan Burrow.





QU'EST-CE QU'UN MI-TEMPS THÉRAPEUTIQUE ?

Communément appelé « mi-temps thérapeutique », le temps partiel pour motif thérapeutique (TPT) est un aménagement temporaire du poste de travail, préconisé par le médecin traitant en cas de dégradation de l'état de santé du salarié lorsque la reprise à temps partiel paraît être de nature à favoriser l'amélioration de son état, sa rééducation ou une réadaptation professionnelle. Le rythme de travail adapté permet en effet à la personne de bénéficier du temps nécessaire au traitement de son état de santé (soins médicaux, rééducation, repos...).

Ce dispositif peut être proposé par le médecin traitant au salarié dont l'état de santé est altéré, qu'il soit ou non en arrêt maladie.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le dispositif existe également mais on parle de reprise d'un travail aménagé ou à temps partiel.

QUELLES SONT LES DÉMARCHES À EFFECTUER ?

Après proposition du médecin traitant, le médecin du travail, lors d'une visite de pré-reprise ou d'une visite à la demande du salarié par exemple, doit être intégré au processus. Après examen, il peut alors rédiger un avis avec, le cas échéant, des préconisations d'aménagement du poste du salarié organisant concrètement le temps partiel. Les préconisations sont ensuite transmises à l'employeur.

S'AGIT-IL NÉCESSAIREMENT D'UN MI-TEMPS ?

Si le temps partiel thérapeutique est communément appelé « mi-temps thérapeutique », il ne se décline pas nécessairement sous la forme d'un mi-temps. Un temps partiel inférieur ou supérieur à un mi-temps peut être préconisé. Par ailleurs, son organisation peut varier. Dans le cas d'un mi-temps, il pourra s'agir de travailler un jour sur deux ou, par exemple, seulement les matins.

L'EMPLOYEUR PEUT-IL LE REFUSER ?

L'employeur doit prendre en considération toute préconisation du médecin du travail. En cas de refus, il devra donner ses motifs par écrit au salarié et au médecin du travail. Ceux-ci doivent être justifiés. Cela peut notamment être le cas si la préconisation affecte le bon fonctionnement de l'entreprise.

Lors d'un refus, le médecin traitant peut initier ou prolonger l'arrêt de travail du salarié jusqu'à ce que ce dernier soit apte à reprendre son poste dans les conditions précédentes la dégradation de sa santé.

En l'absence d'arrêt maladie, le médecin du travail peut déclarer le salarié inapte à reprendre son poste, ce qui déclenche la procédure de reclassement et de licenciement pour inaptitude en cas d'impossibilité de reclassement.

QUELLES INCIDENCES CONTRACTUELLES ET FINANCIÈRES ?

Le salarié en situation de temps partiel thérapeutique devant être considéré comme ayant repris le travail à temps partiel, une formalisation par un avenant temporaire à son contrat de travail est nécessaire.

Pendant son temps partiel thérapeutique, le salarié va cumuler son salaire à temps partiel, versé par l'employeur, et des indemnités journalières versées par la Sécurité sociale. En cas de travail aménagé ou à temps partiel suite à un accident de travail ou une maladie professionnelle, le médecin conseil de l'Assurance maladie doit donner son accord pour que le salarié puisse percevoir des indemnités de la Sécurité sociale.

Emérance Haushalter



QU'EST-CE QU'UN TRAVAILLEUR DÉTACHÉ ?

Un travailleur détaché au sein de l'Union européenne (ou l'Espace économique européen ou en Suisse) est un salarié envoyé par son employeur dans un autre État membre pour une mission à durée limitée. Il n'intègre pas le marché du travail du pays : son contrat de travail est maintenu. Le détachement est en général formalisé par un avenant.

À QUELLE LÉGISLATION SONT-ILS SOUMIS ?

Le droit du travail applicable est celui du pays d'accueil, sauf à ce que le droit du pays d'origine soit plus avantageux. Les entreprises qui détachent des salariés sont tenues de garantir les mêmes droits et conditions de travail que pour les travailleurs locaux en matière de libertés individuelles et collectives, santé et sécurité au travail, égalité professionnelle, droit de grève, durée du travail, rémunération, congés de maternité et de paternité...

La directive européenne 2018/957 du 28 juin 2018 a ajouté les remboursements de frais professionnels : transport, repas et hébergement. En revanche, concernant la protection sociale, le salarié détaché continue de cotiser et reste soumis au système de son pays d'origine.

QUELLE EST LA DURÉE DU DÉTACHEMENT ?

Le régime juridique prévoit une durée limitée à douze mois avec une possibilité de la prolonger de six mois sur notification motivée auprès de l'État d'accueil. Le remplacement d'un travailleur détaché par un autre travailleur détaché effectuant la même tâche au même endroit est pris en compte dans le calcul de la durée limite du détachement.

QUELLE RÉMUNÉRATION ?

La directive de 2018 a consacré le principe « à travail égal, salaire égal ». Ainsi, le salaire des travailleurs détachés équivaut, a minima, au salaire minimum du pays d'accueil et doit être égal à celui des salariés du pays d'accueil à mission équivalente. Cette règle s'applique aussi aux autres éléments de la rémunération (primes, avantages).

TRAVAILLEUR DÉTACHÉ OU EXPATRIÉ ?

Le régime des travailleurs détachés se distingue de l'expatriation. Le travailleur détaché continue de dépendre de son pays d'origine, notamment en matière de protection sociale. À l'inverse, le salarié expatrié dépend entièrement, la plupart du temps, du régime social et des conditions de travail du pays où il s'est installé.

Sonia Arbaoui



QU'EST-CE QU'UNE CLAUSE DE NON-CONCURRENCE ?

Une clause de non-concurrence dans un contrat de travail interdit au salarié, après la rupture de son contrat, d'exercer une activité professionnelle concurrente de celle de son employeur. Elle doit répondre à des conditions cumulatives :

- Être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise.
- Être limitée dans le temps et dans l'espace.
- Tenir compte des spécificités de l'emploi du salarié.
- Le versement obligatoire au salarié, par l'employeur, d'une contrepartie financière.

QUELS EMPLOIS CONCERNÉS ET QUELLES MODALITÉS ?

Pour que la clause soit valable, l'entreprise doit être susceptible de subir un réel préjudice si le salarié exerçait une activité concurrente. De ce fait, il n'est pas possible de l'insérer systématiquement dans les contrats de travail d'une catégorie de salariés (cadres, ingénieurs...). Si le salarié n'est pas en mesure de « gêner » l'employeur, compte tenu notamment du peu de qualification de son emploi, la clause sera déclarée nulle.

Pour déterminer si une clause est excessive, sont pris en compte la durée limitée, le secteur géographique où elle s'applique et les activités interdites définies. Ces limites doivent être proportionnées au risque concurrentiel auquel l'employeur s'expose en raison de la nature de son activité et de celle du salarié. Face à une clause illimitée, de durée trop longue ou trop étendue, le juge prud'homal peut l'annuler ou la réduire.

QUELLE CONTREPARTIE FINANCIÈRE ?

En cas d'instauration d'une clause de non-concurrence, l'employeur doit verser une indemnité compensatrice. À défaut, la clause sera considérée comme nulle. Le montant est fixé librement par les parties, sauf dispositions particulières de la convention collective. En général, le montant est fixé selon un pourcentage de la rémunération mensuelle du salarié.

QUELLES SANCTIONS EN CAS DE NON-RESPECT ?

Le salarié qui ne respecte pas sa clause peut être condamné par le conseil des prud'hommes à cesser sa nouvelle activité, au besoin sous astreinte, et au paiement de dommages et intérêts à son ancien employeur. Il appartient à l'employeur d'apporter la preuve de la violation de la clause par le salarié.

Franck Boissart

MOBILITÉ DES JEUNES : LES CHIFFRES CLÉS D'ERASMUS ET DES VIE

ERASMUS+

(Source : Agence Erasmus+ France)

DATES CLÉS

1987

Naissance du programme avec 11 pays et 3 000 étudiants européens, dont 900 Français.

1995

Création du programme Leonardo da Vinci pour la formation professionnelle.

2014

Lancement d'Erasmus+ rassemblant les programmes européens d'échanges et de mobilité pour l'éducation, la formation, la jeunesse et le sport.

2021

Conséquence du Brexit, le Royaume-Uni sort d'Erasmus+.

BUDGET

28

milliards d'euros pour la période 2021-2027

EFFECTIFS

PLUS DE

12

millions de personnes en ont bénéficié depuis 1987.

740 000

mobilités au départ de la France entre 2014 et 2020 dont 600 000 en éducation et formation.

5 000

établissements d'éducation et de formation concernés en France.



BOURSES



900 À 1 300 EUROS

par mois dans la formation professionnelle.

200 À 750 EUROS

dans l'enseignement supérieur.

250 EUROS

de complément "inclusion" par mois pour certains apprenants issus de zones rurales ou de quartiers prioritaires de la ville.

VIE

(Source : Business France)

Le volontariat international en entreprise (VIE) permet aux entreprises de droit français de confier à un jeune âgé de 18 à 28 ans une mission professionnelle à l'étranger.

19 MOIS

La durée moyenne de la mission.

26 ANS

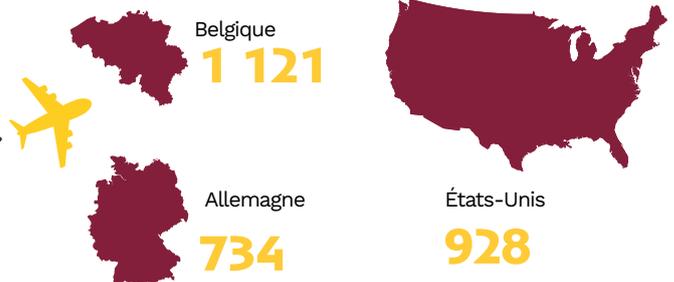
L'âge moyen des jeunes qui partent en VIE.

88 215

Le nombre de jeunes qui ont profité du dispositif pour le compte de près de 8 000 entreprises depuis la création, en octobre 2000.

LES 3 PREMIERS PAYS D'AFFECTATION

(en octobre 2020)





« AG2R LA MONDIALE ACCOMPAGNE SES ASSURÉS DANS LEURS DÉMARCHES RETRAITE »

QUEL EST LE RÔLE D'UN GROUPE DE PROTECTION SOCIALE COMME AG2R LA MONDIALE DANS LE SYSTÈME DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE ?

ÉCLAIRAGES AVEC FRANÇOIS RINGAUD, DIRECTEUR RETRAITE COMPLÉMENTAIRE, ET JEAN-ARNAUD GUYARD, CHEF DE FILE DES ADMINISTRATEURS CFE-CGC DU GROUPE.



FRANÇOIS RINGAUD,
directeur retraite complémentaire

Quelles missions assurent un groupe de protection sociale paritaire et mutualiste comme AG2R La Mondiale ?

François Ringaud : Nous sommes gestionnaires du régime Agirc-Arrco et titulaires des contrats d'adhésion de 450 000 entreprises. À ce titre, nous assurons le calcul et le recouvrement des cotisations retraite complémentaires des salariés, calculons leurs droits, liquidons leurs retraites et en assurons le paiement. Au-delà de cette mission, nous participons à la gestion du réseau conseil retraite, un front office multicanal de la retraite Agirc-Arrco pilotant un réseau d'agences sur tout le territoire français, des centres de relations clients qui traitent les appels et les mails des clients du régime (40 millions de personnes), et des centres d'acquisition pour la dématérialisation des courriers entrants. Nous sommes aussi en charge d'activités pour le compte de l'inter régime : l'AG2R Agirc-Arrco assure pour l'ensemble des régimes de retraite une mission de « contrôle d'existence », qui veille à vérifier le bien-fondé du versement des pensions.



JEAN-ARNAUD GUYARD,
chef de file des administrateurs CFE-CGC du groupe

Comment accompagnez-vous vos assurés et quels sont vos engagements de services auprès des entreprises ?

François Ringaud : Si les volumes gérés apparentent notre activité à une activité industrielle, nous veillons à apporter un service de qualité. Depuis une dizaine d'années, nous déployons et respectons un panier de services qui fait l'objet d'une contractualisation avec la Fédération Agirc-Arrco, au travers de contrats d'objectifs et de moyens qui engagent l'institution et sa gouvernance. La mouture 2023-2026 a pour ambition de personnaliser le service et l'accompagnement des entreprises en matière de fiabilisation de leurs déclarations sociales et de management des âges. Pour nos assurés, nous mettons l'accent sur l'accompagnement dans leurs démarches vis-à-vis de la retraite tout au long de la vie. Au titre de l'action sociale du régime, nous déploierons auprès de nos assurés les deux orientations prioritaires retenues par les partenaires sociaux : agir pour vivre sereinement la retraite et accompagner

l'avancée en âge ; et accompagner les personnes en situation de fragilité.

En tant que président du Conseil d'administration de la Sgaps AG2R La Mondiale et chef des administrateurs CFE-CGC, quel rôle jouent les administrateurs ?

Jean-Arnaud Guyard : Dans un modèle paritaire, les décisions sont prises à parts égales par les représentants des employeurs et des salariés. Il se différencie d'une gouvernance capitalistique ou de celle du « tout État ». AG2R La Mondiale est un assureur de personnes, à but non lucratif, régi selon les principes de l'économie sociale. Ses fonds propres appartiennent à ses assurés, ce qui confère une indépendance financière totale. En tant qu'administrateur, nous déterminons les orientations stratégiques et politiques dont nous confions la mise en œuvre à la direction générale. Nous contrôlons la gestion des institutions dans l'intérêt de nos assurés et décidons des actions de prévention et des prestations d'actions sociales individuelles ou collectives.

Issus de milieux socio-professionnels diversifiés, les administrateurs partagent leurs expériences dans l'ensemble des régions. Un administrateur doit représenter dignement la CFE-CGC, apporter des compétences professionnelles pour éclairer la pertinence des décisions soumises à l'approbation du Conseil, faire preuve de discernement, de réserve, d'influence, et se montrer actif sur tous les dossiers à traiter, en cohérence avec les positions de la Confédération.

Propos recueillis par **Mathieu Bahuet**



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

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

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

Up cadhoc Up chèque culture

Up chèque lire Up kalidea

Retrouvez les solutions du groupe Up pour favoriser le dialogue social et améliorer le quotidien des salariés sur [up.coop](https://www.up.coop)

Le groupe Up est
partenaire de la



Ça fait du bien
au quotidien