

LE BULLETIN CONFÉDÉRAL



SOMMAIRE

P. 3 EN BREF

P. 4 ENTRETIEN - FRANÇOIS HOMMERIL : RETRAITES : NON À UNE RÉFORME INJUSTE, INJUSTIFIÉE ET BRUTALE

P. 8 L'INFO MILITANTE - 40 ANS DE L'IRES : UNE INSTANCE AU SERVICE DE L'ACTION SYNDICALE

P. 10 SUEZ : VICTOIRE DE LA CFE-CGC SUR LES SALAIRES

P. 11 ÉLECTIONS, ACCORD SALARIAL : CARTON PLEIN POUR LA CFE-CGC APEC

P. 12 MICHELIN : LA SECTION CFE-CGC EN ORDRE DE BATAILLE

P. 14 NÉGOCIATIONS SALARIALES CHEZ SODEXO : LA CFE-CGC HAUSSE LE TON

P. 15 REGARDS EMPLOI

P. 17 REGARDS EUROPE ET INTERNATIONAL

P. 22. FOCUS - SALAIRES 2022 : LES 10 CONSTATS DE L'ÉTUDE SYNDEX

P. 24 TENDANCES

P. 25 BULLES TWITTER



Fonction publique : la CFE-CGC en progression aux élections professionnelles

À l'issue des élections professionnelles dans la fonction publique organisées entre le 1^{er} et le 8 décembre 2022, et dont les résultats ont été proclamés le 15 décembre, la CFE-CGC améliore sa représentativité globale avec une progression intrinsèque de plus de 14 % par rapport à 2018. Grâce à la mobilisation de ses structures, elle progresse dans les trois versants (État, territoriale et hospitalière). La CFE-CGC conserve ainsi sa représentativité et son siège au sein du Conseil commun de la fonction publique (CCFP). Le scrutin a été marqué par un recul de la participation (à 43,7 %, soit 6 points de moins qu'en 2018), et ce dans les trois versants.

Travail hybride et management : la CFE-CGC sélectionnée par l'ANACT

À l'issue d'un appel à projet lancé par l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail sur la thématique « Travail hybride : faire évoluer le management et l'organisation », c'est la candidature de la CFE-CGC qui, parmi 45 dossiers, a été retenue. « 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, [explique Mireille Dispot](#), secrétaire nationale égalité des chances et santé au travail. 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. »

Administrateurs salariés : tout savoir avec le guide CFE-CGC

Pour ses militants et ses structures, la CFE-CGC a publié [un guide](#) des administrateurs salariés et de la gouvernance d'entreprise (accessible en version complète sur l'intranet CFE-CGC). 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... La publication aborde les éléments essentiels pour comprendre les problématiques de gouvernance et accompagner les administrateurs salariés afin d'exercer pleinement leur mandat.

Un livre sur le dialogue social co-écrit par Frédéric Guyonnet (SNB CFE-CGC)

Président du Syndicat national de la banque (SNB CFE-CGC), Frédéric Guyonnet est l'auteur, avec Alain Condaminas (dirigeant pendant 20 ans de la Banque Populaire Occitane), de « Dialogue social ou dialogue de sourd ? ». Paru aux Éditions Vérone, le livre décrit les visions du dirigeant et du syndicaliste sur les pratiques du dialogue social, avec de nombreux témoignages sur les réalités des rapports sociaux en entreprise et sur les moyens à mettre en œuvre pour concilier performance de l'entreprise et bien-être des salariés.

L'inflation entraîne une chute notable des salaires réels, selon l'OIT

D'après [un rapport](#) de l'Organisation internationale du travail, 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 sévèrement les ménages à faible revenu », précise l'OIT.

LE CHIFFRE

PLUS DE 6 MILLIARDS D'EUROS



Soit le manque à gagner, pour la Sécurité sociale, occasionné par le travail dissimulé et les « cotisations éludées », selon un rapport présenté le 14 décembre 2022 par le Haut conseil pour le financement de la protection sociale (HCFPS).

Dans le secteur privé, les cotisations éludées représentent 2,2 % à 2,7 % du total attendu - redressements et trop-perçus inclus - soit 5,1 à 6,4 milliards d'euros en 2021, souligne le rapport. En élargissant à l'assurance chômage, le manque à gagner est estimé entre 5,6 et 7,1 milliards d'euros. S'y ajoutent 500 millions d'euros dans le secteur agricole et 1 à 1,5 milliard chez les micro-entrepreneurs, soit 17 % à 26 % de cotisations non versées.



ENTRETIEN



RETRAITES : NON À UNE RÉFORME INJUSTE, INJUSTIFIÉE ET BRUTALE

Président de la CFE-CGC, François Hommeril dénonce un projet gouvernemental de réforme des retraites inacceptable et appelle à une large mobilisation intersyndicale le jeudi 19 janvier.

Sitôt la présentation faite le 11 janvier par le gouvernement de son projet de réforme des retraites, les organisations syndicales ont unanimement appelé à une journée de mobilisation nationale le jeudi 19 janvier. Pour quelles raisons ?

C'est le dernier recours auquel l'exécutif nous a poussés. Son argumentaire ne tient pas la route. Le système de retraites par répartition n'est pas en danger et rien ne justifie une réforme aussi brutale qu'inacceptable. Le gouvernement veut effectuer un transfert du système de retraite du privé vers le budget de l'État, ce dernier diminuant ainsi son engagement à verser des pensions aux agents de la fonction publique. C'est une augmentation de l'impôt des salariés et un tour de passe-passe : en voulant les faire travailler plus longtemps, l'État va capter ces ressources pour financer des projets de politique publique qui ne sont pas du ressort du régime de retraite. Dans le même temps, l'exécutif va baisser de 8 milliards d'euros la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE), sans débat ni discernement sur la conditionnalité et le ciblage du dispositif. Ces mêmes entreprises qui affichent des résultats record après deux années d'aides massives de l'État. Tout ceci n'est pas acceptable.

Le texte prévoit que l'âge légal de départ en retraite serait relevé de 62 à 64 ans, au rythme de 3 mois par an d'ici 2030. Quels seraient les impacts ?

C'est une mesure injuste, injustifiée et inquiétante. Elle aura pour conséquence immédiate de faire monter le niveau des réserves des régimes complémentaires de l'Agirc-Arrco. Encore une fois, l'objectif gouvernemental est de capter tout ou partie de ces réserves pour se désengager de ses obligations vis-à-vis du versement des pensions aux fonctionnaires.

Plus largement, cette réforme va frapper de plein fouet l'ensemble des salariés dont les populations de l'encadrement. Je pense en particulier aux millions de femmes qui sont entrées sur le marché du travail à 22 ans, qui sont devenues mères de famille et qui avaient jusqu'à aujourd'hui la possibilité de partir en retraite à 62 ans en dépit des interruptions de carrière. Demain, elles ne le pourront plus. Tout le monde va être impacté : le salarié qui a débuté sa carrière à 18 ans et qui est devenu manager dans la restauration collective, l'ouvrier promu agent de maîtrise à 35 ans dans la métallurgie, le technicien qui est passé cadre dans la banque, etc. Pour beaucoup de salariés, cette réforme est une grande injustice : deux ans de plus à travailler, cela pèse énormément à l'aune des indicateurs d'espérance de vie en bonne santé. Avec cette réforme, le temps passé en retraite, qui diminue déjà depuis le milieu des années 2010, va continuer de baisser et encore plus vite.

« La priorité est de travailler sur l'emploi des seniors »

La concertation menée avec les partenaires sociaux n'a-t-elle été que factice ?

On n'a pas senti le ministère du Travail très motivé à nous écouter. Avec la Première ministre, les échanges ont été de meilleure tenue et n'ont pas été inutiles. Cela nous a permis de faire valoir nos propositions et d'ouvrir des dossiers - les fins de carrière, la prise en compte de la santé psychique et des risques psychosociaux - sur lesquels il faudra continuer de travailler avec pragmatisme et responsabilité.

Nous avons dit au gouvernement que la priorité était de travailler sur l'emploi des seniors à partir de 50, 55 ans, dans les entreprises. On ne pourra pas se contenter d'un simple index. Ce n'est pas sérieux.



ENTRETIEN

La CFE-CGC a formulé 23 propositions détaillées visant à développer un encadrement médical renforcé et des politiques de prévention de l'usure professionnelle face à la fatigue voire aux souffrances générées par certaines organisations du travail. Il faut aussi inciter les directions à travailler, avec les partenaires sociaux, la question des métiers et la valorisation des compétences des salariés dans la dernière partie de leur carrière. Cela passe aussi par des moyens pour renforcer la formation, les reconversions, et des accords - avec abondements financiers - permettant progressivement de libérer du temps à l'approche de la retraite. Au passage, nous avons fait observer au gouvernement que maintenir dans l'emploi 100 000 salariés seniors par an, un objectif tout à fait atteignable, répond à la question posée sur les hypothétiques déficits futurs du régime de retraite.

Selon Bercy, la réforme doit permettre de dégager près de 18 milliards d'euros en 2030 pour financer d'autres priorités (école, santé, transition écologique). Que répondez-vous ?

C'est la preuve du mensonge et de la cacophonie gouvernementale. D'un côté, une Première ministre qui jure que pas un centime dégagé ira à autre chose que les retraites et, de l'autre, un ministre des Finances qui explique sans rougir que ce qui devrait être financé par la solidarité nationale, c'est à dire l'impôt, le sera en fait par les années de travail supplémentaires des salariés. C'est vrai cependant que tous les travailleurs qui vont travailler deux années de plus paieront deux années d'impôts de plus... Pour un gouvernement qui clame sur tous les tons qu'aucun avant lui n'avait tant baisser les impôts... C'est vrai pour les entreprises et les gens fortunés mais absolument faux pour les salariés. Et c'est en plus un braquage inacceptable !

La plupart des régimes spéciaux existants (RATP, industries électriques et gazières, Banque de France) seront mis en extinction. Quelle est l'analyse de la CFE-CGC ?

C'est une mesure populiste. Chaque fois, c'est le même cinéma et la même communication pour faire soi-disant œuvre de justice sociale. La vérité, c'est que les régimes spéciaux, tels qu'ils ont existé en termes de structures financières et d'adossement à un engagement de l'État, il n'en existe quasiment plus. À la SNCF, on n'embauche plus au statut depuis 2020. C'est en voie de fermeture à la RATP avec le processus en cours de filialisation. Quant aux salariés des IEG, ils sont déjà adossés au régime général. Pour le reste, le gouvernement prendra ses responsabilités.

« J'invite toutes les structures CFE-CGC et nos collègues à se mobiliser le 19 janvier »

Comment la CFE-CGC et ses structures vont-elles s'organiser pour le 19 janvier ?

L'ensemble des organisations syndicales ont fait des analyses convergentes sur la nocivité de ce projet de réforme et sur l'attitude brutale du gouvernement d'imposer unilatéralement le décalage de l'âge légal de départ de 62 à 64 ans, alors qu'il n'y a aucune justification ni urgence à le faire. Cette unanimité syndicale est un bien précieux. La CFE-CGC, vis-à-vis de ses adhérents et de l'ensemble des populations que nous représentons, est partie prenante de cette mobilisation nationale ([voir ici la carte des mobilisations](#)). J'invite toutes nos structures, nos adhérents, nos militants, nos sympathisants et nos collègues de travail à se mobiliser le plus largement possible, et à signer [la pétition intersyndicale en ligne](#).



ENTRETIEN

Les résultats des élections professionnelles dans la fonction publique ont acté une nouvelle progression de la CFE-CGC, dans les trois versants (État, territoriale et hospitalière). Un commentaire ?

La Confédération s'est beaucoup impliquée, avec notre Fédération des services publics, dans cette campagne. Il est désormais important de continuer ce travail de terrain et d'implantation syndicale car, malgré notre progression, les résultats sont encore loin de la place que mérite la CFE-CGC pour représenter les agents et défendre nos services publics dont la situation est très préoccupante, en particulier à l'hôpital, dans l'Éducation nationale et certains grands corps de l'État.

« Continuer d'accompagner, d'outiller et de former nos militants pour les aider sur le terrain »

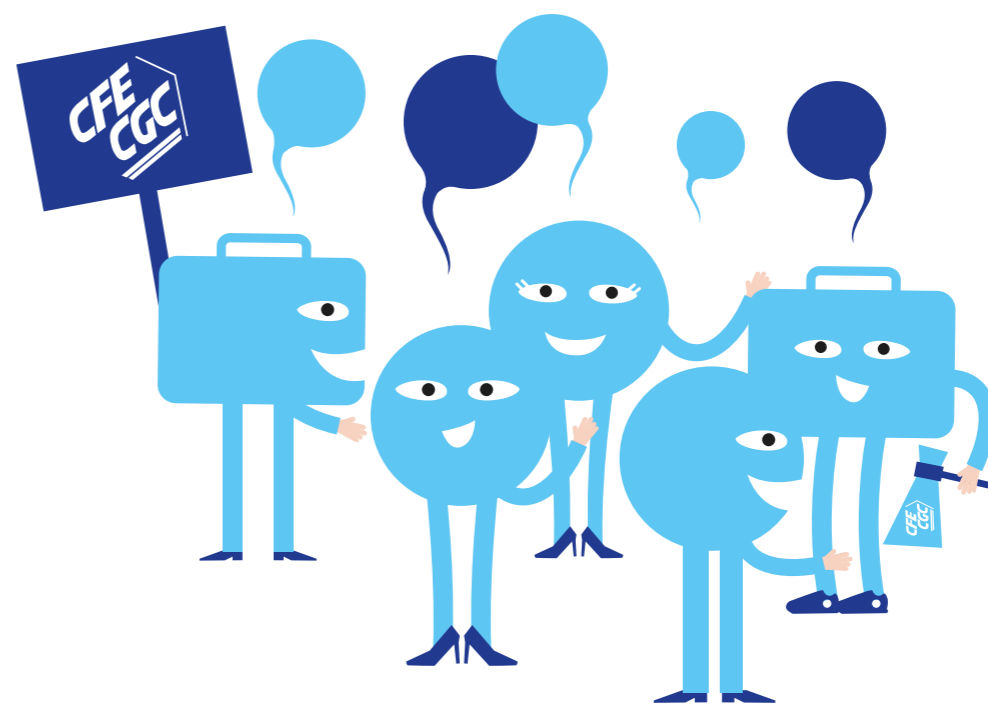
2023 marque, dans les entreprises, le renouvellement de dizaines de milliers de comités sociaux et économiques (CSE), dont la première mandature arrive à terme. Quel est votre message aux militants CFE-CGC ?

Ce sont autant de rendez-vous électoraux cruciaux. Grâce à l'action de nos équipes militantes et de nos sections syndicales vis-à-vis des salariés et des directions, nous espérons voir la CFE-CGC poursuivre la progression qui est la sienne depuis dix ans. La Confédération va continuer d'accompagner, d'outiller et de former nos militants pour les aider sur le terrain. C'est d'autant plus nécessaire que la mise en place des CSE a affaibli les moyens des élus du personnel, et complexifié leurs missions. Il faut aussi amplifier, avec nos unions territoriales, le développement syndical dans les entreprises où la CFE-CGC n'est pas encore implantée.

Le prochain Congrès de la CFE-CGC se tiendra du 21 au 23 mars à Tours. Serez-vous candidat à un troisième mandat ?

Oui, c'est une fierté et un grand honneur de pouvoir confirmer que je serai en effet candidat pour continuer à diriger une organisation syndicale qui prend chaque jour un peu plus de place dans les entreprises et le monde du travail, au service des salariés.

Propos recueillis par Mathieu Bahuet



Le casse du siècle

#19Janvier

La CFE-CGC appelle à manifester
contre la réforme des retraites.
Une réforme inutile et injuste.



www.cfecgc.org





L'INFO MILITANTE

40 ANS DE L'IRES: UNE INSTANCE AU SERVICE DE L'ACTION SYNDICALE

Fondé en 1982, l'Institut de recherches économiques et sociales a récemment célébré son 40^e anniversaire. Les leaders syndicaux, dont François Hommeril pour la CFE-CGC, ont salué le travail de cette structure.

L'IRES entre dans la force de l'âge. Créé en 1982 par six organisations syndicales (CFE-CGC, CFDT, CFTC, CGT, FO, UNSA Éducation), l'Institut de recherches économiques et sociales (IRES) a soufflé ses 40 bougies à l'occasion d'une journée de débats organisée le 13 décembre au Palais d'Iéna, le siège du Conseil économique, social et environnemental (CESE), la troisième assemblée de la République.

UN LIEU DE RECHERCHE ET D'EXPERTISE SUR ET POUR LE MONDE SYNDICAL

En présence des leaders syndicaux, de personnalités institutionnelles, de chercheurs et d'universitaires, les échanges ont été nourris pour évoquer l'histoire, le rôle et les défis de cette instance au service de l'action syndicale. Pour rappel, l'IRES, qui se veut un lieu de recherche, d'expertise sur le monde syndical et pour le monde syndical, « promeut une approche originale des relations entre la recherche et le monde syndical, sur des sujets qui appellent expertise, débat et controverse scientifique ».

Basé à Noisy-le-Grand (Seine-Saint-Denis), l'IRES, composé d'une trentaine de collaborateurs (économistes, socio-économistes, sociologues, politistes, statisticiens, historiens, documentalistes, personnels administratifs...), produit deux types de travaux :

- Des recherches et des analyses développées par son équipe pluridisciplinaire de chercheurs.
- Des travaux de recherche propres à chaque organisation syndicale, regroupés au sein de l'agence d'objectifs.

CONTRIBUER À UNE MEILLEURE RECONNAISSANCE ET À UN MEILLEUR ANCRAGE DE L'ACTION SYNDICALE

« L'IRES est une institution singulière qui favorise un dialogue entre la recherche et l'action syndicale, dans le respect de son pluralisme, et qui contribue à la démocratie sociale », a souligné Fabrice Coquelin, président de l'IRES. Hôte de la manifestation, Thierry Beaudet, président du CESE, a lui aussi insisté sur cette indispensable passerelle entre la recherche académique et la démocratie sociale : « Dans la crise démocratique que nous connaissons, les corps intermédiaires et les organisations syndicales ont un rôle éminent à jouer, quand bien même sont nombreux ceux qui voudraient les contourner. Souhaitons à l'IRES qu'il continue, par la qualité de ses travaux, à contribuer à une meilleure reconnaissance et à un meilleur ancrage de l'action syndicale. »

Invités d'une table ronde intitulée « Production et usages de la recherche par les organisations syndicales » et animée par le journaliste Jérôme Lepeytre (AEF), les leaders syndicaux ont tous répondu présents pour cette date anniversaire. Une symbolique forte témoignant de la place occupée par l'IRES et ses salariés pour éclairer le débat public sur de nombreux champs économiques et sociaux d'un monde du travail en pleine mutation. Ci-dessous un florilège des principales interventions.

Laurent Berger, secrétaire général de la CFDT

« La valeur ajoutée de l'IRES, c'est de porter un regard syndical dans l'analyse économique et sociale. Les travaux de recherches nous servent notamment à nourrir notre corpus revendicatif sur tout un nombre de sujets. »



L'INFO MILITANTE

Frédéric Marchand, secrétaire générale de l'UNSA Éducation

« Les travaux menés avec les chercheurs de l'IRES sont fondamentaux et en lien avec les grands enjeux auxquels fait face le syndicalisme : la transition écologique, le numérique, la place des jeunes et des femmes dans les organisations, la gouvernance, etc. »

Cyril Chabanier, président de la CFTC

« L'IRES permet de nous inscrire dans la prospective, de nous poser des questions de long terme. Les études donnent de précieux éclairages pour anticiper les problématiques futures et challenger nos propositions syndicales. »

Philippe Martinez, secrétaire général de la CGT

« La force de l'IRES, c'est ce lien tissé entre des chercheurs et le syndicalisme qui se pratique sur le terrain, avec nos militantes et nos militants dans les entreprises. »

Frédéric Souillot, secrétaire général de FO

« L'IRES est une composante essentielle du dialogue social en ce sens où l'instance permet, entre autres, d'avoir des éléments d'analyses et de comparaison à l'échelle internationale. »

« DONNER LES MOYENS AUX CHERCHEURS DE L'IRES DE FAIRE LEUR TRAVAIL EN TOUTE LIBERTÉ ET EN TOUTE INDEPENDANCE »

François Hommeril président de la CFE-CGC

« À l'occasion de ce 40^e anniversaire de l'IRES, on voit à quel point la volonté de créer cette instance a été visionnaire en matière économique pour veiller à interpréter avec transparence les chiffres. J'ai coutume de dire que les chiffres sont muets et que les courbes sont leur langage.

On vit aujourd'hui sous l'empire de la statistique et des pourcentages, qui ne disent finalement pas grand-chose sinon rien des phénomènes réels dans l'organisation et l'environnement du travail. L'IRES mène donc des travaux indispensables avec un institut de recherche de haut niveau, exigeant, transparent, pour proposer une interprétation des mécanismes qui sont à l'œuvre et sur lesquels interviennent les organisations syndicales. »

« La recherche, c'est le haut niveau. Être chercheur, c'est faire de la bibliographie, publier, contribuer au débat, être encadré et évalué par ses pairs. Les chercheurs de l'IRES doivent avoir les moyens de faire leur travail en toute liberté et en toute indépendance. L'instance pèse d'un poids politique important dans le débat car c'est une source académique référente de par les études qu'elle fournit aux organisations syndicales. Par exemple, la CFE-CGC a sollicité l'expertise de l'IRES sur un sujet qui nous est cher, celui des administrateurs salariés et de la gouvernance d'entreprise. »

« En conclusion, il faut souhaiter à l'IRES qu'il prenne une place de plus en plus importante car les travaux conduits par ses chercheurs sont indispensables en termes de prise de conscience et d'utilité pour nos actions syndicales. »





L'INFO MILITANTE



SUEZ : VICTOIRE DE LA CFE-CGC SUR LES SALAIRES

Le dépôt d'un préavis de grève, puis sa levée après des concessions de la direction, a montré l'impact de la CFE-CGC Suez. Interview du coordinateur groupe, Eric Guillemette.

Les négociations annuelles obligatoires (NAO) semblent avoir été tendues au sein du groupe Suez...

Elles sont intervenues dans un contexte post-OPA d'arrivée de nouveaux actionnaires en 2022, de prise de fonction de notre directrice générale Sabrina Soussan et de réussite toute récente d'un plan d'épargne groupe (PEG). Ces NAO ont été marquées par une situation jamais vue chez Suez, à savoir que lors d'une réunion, la direction a proposé moins que dans la précédente ! Qui plus est, elle créait une rupture d'égalité de traitement entre les *business units* (BU), puisque la branche Eau, qui historiquement a porté la croissance de l'entreprise, récoltait moins d'augmentation générale que la branche Recyclage et Valorisation (déchets). Cela a provoqué la colère d'une bonne partie de l'encadrement, trouvant la méthode de la direction pour le moins assez malsaine.

Que s'est-il passé concrètement ?

Après réflexion, mes collègues cadres et agents de maîtrise ont trouvé que cela suffisait et ont décidé de déposer un préavis de grève à Suez Eau. Je l'ai adressé le 3 janvier à la direction générale. Le 9 janvier, lors d'une réunion de NAO, la direction est arrivée avec des mesures complémentaires couvrant enfin l'inflation : des augmentations générales et des enveloppes individuelles pour que les managers puissent récompenser les salariés investis dans leurs équipes, et une revalorisation des tickets restaurants. Après consultation des délégués syndicaux du périmètre Eau, nous avons estimé avoir obtenu gain de cause et la décision a été prise le soir-même de lever le préavis de grève.

« La CFE-CGC a marqué sa présence, joué son rôle lors de l'OPA et face à la nouvelle direction »

Le coup de chaud que représentait une grève est donc écarté pour le moment ?

Pour l'instant, c'est écarté, mais l'important aura été de marquer notre présence : la CFE-CGC a joué son rôle lors de l'OPA et elle le joue face à la nouvelle direction. Au-delà de la partie salariale, nous allons être très vigilants sur tous les projets d'entreprise que la nouvelle direction ne manquera pas de mettre en œuvre en 2023. En tant que coordinateur de la CFE-CGC Suez et président de la Fédération de l'Eau et l'Assainissement (FDEA CFE-CGC), je ne peux que saluer cette victoire récente qui montre notre capacité de mobilisation.

Vous pensez que c'est clairement le préavis de grève qui a fait changer la direction ?

Oui, je pense que la direction a compris que son attitude avait été perçue comme un affront et qu'elle a eu peur d'une menace de grève de l'encadrement pour l'image du nouveau Suez. Elle a saisi qu'il y avait une vraie volonté des cadres d'acter un mécontentement. D'autant plus redoutable et atypique qu'ils venaient de manifester leur attachement à l'entreprise en participant massivement à la réussite du PEG, souscrit à hauteur de 140 millions d'euros alors que la direction ne tablait que sur 118 millions.

Propos recueillis par Gilles Lockhart



L'INFO MILITANTE

ÉLECTIONS, ACCORD SALARIAL : CARTON PLEIN POUR LA CFE-CGC APEC

En nette progression aux élections professionnelles, la CFE-CGC, deuxième syndicat de l'instance paritaire, agit en faveur d'un dialogue social efficace au service des 1 000 salariés de l'Association pour l'emploi des cadres.

La CFE-CGC et l'APEC, c'est une longue et belle histoire qui se poursuit inlassablement. Fondée en 1966 sous l'impulsion de la CGC (qui deviendra la CFE-CGC en 1981), l'Association pour l'emploi des cadres est devenue, au fil des années, l'acteur de référence du marché de l'emploi des cadres. Depuis plus de 50 ans, l'APEC, s'appuyant sur une gouvernance paritaire des syndicats de salariés et d'employeurs, et sur le professionnalisme de ses salariés, a su s'adapter aux nombreuses évolutions du marché du travail pour répondre aux besoins des salariés et des entreprises, conseillant les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur et les cadres tout au long de leur carrière.

« LA RECONNAISSANCE DE NOS VALEURS ET DU TRAVAIL SUR LE TERRAIN, EN PHASE AVEC LES MÉTIERS DES SALARIÉS DE L'APEC »

La CFE-CGC, qui assure alternativement avec une organisation patronale la présidence de l'APEC (dont Christine Lê sur la mandature 2019-2021), peut aussi s'appuyer sur une section syndicale de premier plan dans une entreprise qui compte aujourd'hui un peu plus de 1 000 salariés. À l'issue des élections professionnelles organisées le 23 novembre dernier, et d'une forte mobilisation (plus de 70 % de participation), la CFE-CGC a obtenu un taux de représentativité de 29,42 %, confortant sa place de deuxième organisation syndicale, derrière la CFDT et devant FO et la CGT.

« Nous progressons de plus de 6 points (23,32 % en 2018) sur le dernier cycle électoral, souligne Géraldine Froger, déléguée syndicale CFE-CGC. C'est une satisfaction et la reconnaissance de nos valeurs et du travail mené par des équipes impliquées, proches du terrain, en phase avec les métiers et les activités des salariés de l'APEC. Avec une approche constructive et collaborative, nous attirons qui plus est de nouveaux adhérents dans nos rangs. »

Suite au dernier scrutin, la CFE-CGC compte désormais dix élus qui siègeront, ces quatre prochaines années, au comité social et économique (CSE) de l'APEC :

- Olivier Armandon, Véronique Bernard, Jonathan Doubet et Géraldine Froger (titulaires dans le collège cadres).
- Julie Bernardi, Laurence Charneau, Céline Girot et Yves Trousseau (suppléants dans le collège cadres).
- Françoise Tranvaux (titulaire dans le collège agent de maîtrise).
- Phabiola Petit (suppléante dans le collège agent de maîtrise).

Même si tout n'est pas toujours aisé avec la direction générale, le dialogue social à l'APEC n'est pas un vain mot. « L'entreprise recense près d'une trentaine d'accords ou d'avenants en vigueur, témoigne Géraldine Froger. Cette année, les organisations syndicales, dont la CFE-CGC, ont notamment négocié et signé des accords sur la mise en place d'un plan d'épargne retraite collective, sur l'intéressement, sur l'inclusion des personnes en situation de handicap et sur le travail hybride. »

UN SOLIDE ACCORD SALARIAL

Autre négociation majeure finalisée : les salaires dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO). « L'accord final prévoit des augmentations générales de 5 %, une enveloppe d'augmentations individuelles de 1 % de la masse salariale ainsi qu'une prime de partage de la valeur (PPV) d'un montant de 1 350 euros qui s'ajoute à la première PPV de 650 euros versée en septembre dernier, détaille Géraldine Froger. Durant ces NAO, nous avons aussi obtenu une clause de revoyure, la pérennisation de la prise en charge prévoyance et la prise en charge des frais de transports à 62 % par l'employeur. »

L'agenda social 2023 sera aussi intense pour les équipes CFE-CGC avec des négociations programmées en particulier sur la politique de rémunération (primes) et sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP), pour laquelle un accord de méthode a déjà été conclu avec les partenaires sociaux.



L'INFO MILITANTE



MICHELIN : LA SECTION CFE-CGC EN ORDRE DE BATAILLE

Stratégie électorale, lancement d'un kit d'intégration, discours d'élus nationaux : la CFE-CGC Michelin a réussi sa grande réunion annuelle de section.

La section CFE-CGC Michelin a soigné sa démonstration de force, le 29 novembre 2022. Plus d'une cinquantaine de militantes et de militants ont participé à une journée de travail dans les locaux du CSE Michelin à Clermont-Ferrand. L'événement est annuel, mais il a pris cette année une importance particulière avec la proximité des élections professionnelles qui concerneront les douze sites de l'entreprise en France à partir de janvier 2023.

Après une présentation sur les enjeux environnementaux, effectuée par le pôle RSE de la section et par le cabinet Secafi, la journée s'est articulée autour de quatre temps forts : le lancement du kit onboarding, la table ronde des militants, la mobilisation électorale et les discours des « politiques ».

KIT ONBOARDING POUR LES NOUVEAUX ADHÉRENTS

C'est Nicolas Mirvault qui s'est chargé de cette partie. Âgé de 50 ans, dont 27 années de carrière chez Michelin, ce délégué syndical CFE-CGC, élu CSE, CSEC, membre du CSSCT, est responsable du pôle Vie de la section. Il s'occupe de l'accueil des nouveaux militants, du déploiement et de la montée en compétences des élus, de l'organisation des négociations, entre autres.

Le kit onboarding est un package de petites formations opérationnelles sur l'engagement syndical. Qu'est-ce qu'un syndicat ? Quel rôle joue la CFE-CGC ? Dans quelles instances et commissions intervient-elle ? Comment trouver les bons contacts sur les sites Michelin ? « L'objectif final n'est pas de lancer un kit, commente Nicolas Mirvault. C'est un outil formalisé et mis à jour pour permettre à celui ou celle qui nous rejoint d'être porte-parole de la section dans son environnement de travail. De porter la bonne parole auprès de nos collègues. »

TABLE RONDE SUR LE MILITANTISME

Elle a réuni trois élus sur le thème du militantisme et des valeurs du collectif. En voici quelques extraits.

- Laure Trincal est responsable du pôle Communication de la section CFE-CGC Michelin. Déléguée syndicale, élue CSE, CSEC, membre de la CSSCT, détachée à 100 %, elle a raconté que quand elle était manager transverse, elle devait jongler avec un détachement à mi-temps : « J'expliquais à mon manager pourquoi je priorisais des réunions, des négociations. Je lui communiquais mon programme 15 jours à l'avance et je vous invite à être le plus transparent possible avec le vôtre. Quand un manager ne comprend pas votre absence, forcément cela le dérange. »
- Jean-François Landemaine a rebondi sur le thème de la diversité : « C'est une chance pour notre collectif. Même si nous ne sommes pas toujours d'accord, nous arrivons à en tirer quelque chose. » Délégué syndical, élu CSE, membre de plusieurs commissions, il a participé à de nombreuses négociations et a apporté à la table ronde sa « vision-usine de manager de terrain au courant des problématiques ».
- Florian Filari : « Être élu représente une grande richesse pour un manager. Cela apporte une autre vision de l'industrie. Pour ma part, j'ai utilisé aussi bien ma casquette de directeur de site que celle d'élue CFE-CGC pour partager en amont les sujets et faire comprendre Michelin à des interlocuteurs. L'engagement syndical m'a appris à manager par la confiance. »



L'INFO MILITANTE

LANCEMENT DE LA CAMPAGNE ÉLECTORALE

« *Le but de cette rencontre est de lancer la campagne électorale et de s'assurer que nous sommes tous bien alignés et informés des tenants et aboutissants des élections à venir et, au-delà, de la future mandature.* » C'est par ces mots que José Tarantini (à droite sur la photo page précédente, discutant avec François Hommeril, président confédéral), le patron de la section CFE-CGC Michelin, a brossé les enjeux.

Il a parlé de sa volonté de constituer une équipe qui portera la prochaine mandature : « *L'engagement de tous, quel qu'en soit le degré, est crucial pour le bon fonctionnement de la section et des actions en faveur des salariés. D'où l'importance du recrutement, des noms retenus, de la place sur les listes, de ce que signifie avoir son nom sur une liste, pour les élections et après.* »

Le délégué syndical central a ensuite laissé la parole à deux militants, Michel Desormière, délégué syndical, élu CSE, en charge du Pôle « ASC » de la section, et Charlotte Zuber, représentante syndicale au CSE, pour la présentation de quelques secrets de fabrique : nouveaux outils sur l'intranet de la section, rédaction des professions de foi, bon timing pour les photos et la communication, plan d'action pour les représentants de proximité...

DISCOURS DES DIRIGEANTS

Gilles Lécuelle, adhérent CFE-CGC depuis 1996, a gravi tous les échelons syndicaux jusqu'à être délégué syndical central de Solvay France et responsable de la branche Chimie pendant 14 ans. Aujourd'hui secrétaire national confédéral au dialogue social, il a mis l'accent sur la représentativité et le développement : « *Le développement syndical doit se faire chaque jour, pas seulement deux ou trois mois avant les élections. Partout où la CFE-CGC existe, elle se développe ; partout où elle s'implante, elle cartonne. Nous sommes la seule organisation syndicale à avoir progressé en voix et en pourcentage au cours des trois derniers cycles électoraux.* »

Anthony Chêne, président du syndicat Chimie Lyon, a rappelé que la structure travaillait avec un cabinet juridique qui pouvait répondre « sous 24-48 heures » aux problématiques. Et que la Fédération Chimie avait mis en place des pôles d'expertise « *faisant appel aux bonnes volontés des meilleurs d'entre vous, à tous ceux qui ont des compétences pointues dans un domaine particulier (informatique, social, communication, RSE...) pour approfondir notre offre au service des militants* ».

Gilles Le Stir, président de la fédération Chimie CFE-CGC depuis juin 2022, est revenu sur l'importance de ces pôles d'expertise qui figuraient sur sa feuille de route électorale. Il a évoqué un projet d'intranet commun à la CFE-CGC de grandes entreprises de la branche Chimie, dont Michelin sera le pilote et qui permettra de partager des documents syndicaux, ainsi qu'un autre chantier concernant l'adhésion des femmes au syndicalisme, avec comme objectif la parité femmes-hommes dans le prochain bureau fédéral.

François Hommeril, président de la CFE-CGC, a rappelé qu'il avait commencé sa carrière en 1989 à l'usine de Gardanne (Bouches-du-Rhône) de l'ex-Pechiney comme « *jeune ingénieur sorti du CNRS et ne connaissant rien aux syndicats* ». Qu'il avait été « *mis d'office sur une liste de candidats aux élections professionnelles par la CFE-CGC en tant que dernier arrivé...* », puis élu au comité d'entreprise, prélude du parcours syndical qui a suivi.

« *La modernité de notre proposition, a-t-il souligné, tient à ce que nous défendons ce qu'il y a de plus humain dans une organisation. Il y a une zone de crédibilité particulière pour nos militants. Il y a une marque CFE-CGC qui devient de plus en plus forte.* »



L'INFO MILITANTE

NÉGOCIATIONS SALARIALES CHEZ SODEXO : LA CFE-CGC HAUSSE LE TON

Face à des propositions salariales très insuffisantes pour les agents de maîtrise et les cadres, la CFE-CGC a organisé une mobilisation à Guyancourt, au siège du groupe de restauration collective.

C'est peu dire que Sodexo ne met pas les petits plats dans les grands à l'occasion des négociations annuelles obligatoires (NAO) pour 2023. « *Le compte n'y est absolument pas puisque la direction met sur la table des augmentations générales limitées à 2,5 % pour les agents de maîtrise et les cadres dont 1 % à la tête du client, fustige Laurent Birkel (photo ci-dessus), délégué syndical central de la CFE-CGC Sodexo et président du Syndicat de la restauration collective CFE-CGC (Fédération INOVA). Alors que les dividendes des actionnaires de Sodexo ont augmenté de 20 % cette année, il est temps de partager plus équitablement la richesse de l'entreprise acquise par l'investissement des salariés dont les personnels de l'encadrement.* »

« URGENT DE VALORISER LE TRAVAIL DES AGENTS DE MAÎTRISE ET DES CADRES, ESSENTIELS AU BON FONCTIONNEMENT DE L'ENTREPRISE »

Alors que le mastodonte de la restauration collective (412 000 salariés dont 35 000 en France) a annoncé, le 26 octobre dernier, un chiffre d'affaires consolidé de 21,1 milliards d'euros pour l'exercice 2022 (+21,2 % par rapport au précédent), et un résultat net de 699 millions d'euros qui a plus que doublé sur un an, la réunion du 28 novembre avec les organisations syndicales, durant laquelle la direction a formulé ses propositions d'augmentations générales pour 2023, est très mal passée chez les négociateurs CFE-CGC. « *Depuis plusieurs années, l'évolution du salaire des agents de maîtrise et des cadres est en forte érosion par rapport aux autres catégories socio-professionnelles de l'entreprise, souligne Laurent Birkel. Cette année, le niveau exceptionnel d'inflation impacte très fortement le pouvoir d'achat. Il est urgent de valoriser le travail de ces deux catégories essentielles au bon fonctionnement de l'entreprise.* »

C'est dans ce contexte que la CFE-CGC a organisé, le 13 décembre au siège francilien de Sodexo à Guyancourt (Yvelines), une mobilisation sereine mais active. Une démarche sans précédent. « *La dernière réunion NAO ayant été déplorable avec la non prise de nos revendications, à savoir des augmentations de salaires de 7 % pour les agents de maîtrise et les cadres, nous avons organisé cette manifestation*

pour envoyer un signal fort à la direction et témoigner de notre engagement pour faire valoir les droits des salariés de l'encadrement », résume Laurent Birkel.

LES REVENDICATIONS DE LA CFE-CGC EN FAVEUR DU POUVOIR D'ACHAT

La CFE-CGC ne désarme pas et continue d'appuyer ses revendications en faveur du pouvoir d'achat :

- Des augmentations de salaires (hors promotions et équivalents) de 7 % pour les agents de maîtrise et les cadres, y compris les salariés ayant été promus à ces statuts depuis le 1^{er} juillet 2022.
- Une enveloppe de 1 % de la masse salariale globale des agents de maîtrise et des cadres dédiée à la réduction des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes de ces statuts.
- La revalorisation des indemnités kilométriques (0,10 centimes par cheval fiscal pour la première tranche kilométrique allant jusqu'à 10 000 kilomètres ; de 0,05 centimes pour les tranches suivantes), sachant que le barème kilométrique a été revalorisé par l'administration fiscale au 1^{er} janvier 2019 mais qu'il ne l'a toujours pas été chez Sodexo.
- La revalorisation de 10 % de la prime d'activité continue (PAC) et de 10 % de la prime de service minimum (PSM).
- La revalorisation du remboursement des frais de repas pris en extérieur lors des déplacements professionnels à hauteur de 25 euros pour l'ensemble des salariés et la revalorisation des titres-restaurants à hauteur de 10 % en faveur des bénéficiaires actuels.

« *Nos revendications sont légitimes, assure Laurent Birkel. La direction générale de Sodexo a là une unique occasion de prouver à l'encadrement combien l'entreprise est reconnaissante du travail et des efforts consentis pour hisser le groupe au niveau attendu.* »



ASSURANCE CHÔMAGE : UNE RÉFORME GOUVERNEMENTALE NOCIVE

La CFE-CGC déplore la perte des prérogatives des partenaires sociaux dans la gestion du régime et une rupture d'égalité entre les allocataires en fonction de leur lieu de domiciliation et de secteur d'activité.

La loi du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi permet au gouvernement de régir par voie de décret la réglementation d'assurance chômage jusqu'en décembre 2023. Cette loi vient temporairement supprimer les négociations entre les partenaires sociaux pour les remplacer par des « concertations ».

DES MESURES RESTREIGNANT LES DROITS DES ALLOCATAIRES

En ce sens, la baisse du montant d'indemnisation issue de la réforme de 2021 est prolongée. En effet, plusieurs mesures restreignant les droits des allocataires sont pleinement entrées en vigueur en 2021 :

- Ouverture des droits à partir de 6 mois d'affiliation (anciennement : 4 mois).
- Dégressivité du montant de l'indemnisation à compter du 7^e mois pour les allocataires de moins de 57 ans ayant un revenu mensuel de plus de 4 700 euros bruts.
- Réforme du salaire journalier de référence (SJR) qui impacte le montant d'indemnisation pour les allocataires aux carrières discontinues.

La CFE-CGC déplore la perte des prérogatives des partenaires sociaux dans la gestion du régime d'assurance chômage. Un régime défini par décret en Conseil d'État sur simple consultation des partenaires sociaux « en amont de l'édiction des règles ».

Dans l'attente de la publication du décret, le gouvernement a annoncé le mécanisme de « contracyclicité » instaurant des nouvelles règles qui vont directement impacter la durée des droits des allocataires de tout âge. En dessous de 9 % de taux de chômage, les allocataires inscrits à Pôle emploi à compter de février 2023 verront leur durée d'indemnisation baisser de 25 % sans pouvoir aller en deçà de 6 mois.

L'indemnisation, qui pouvait durer jusqu'à 24 mois maximum pour les moins de 53 ans, sera désormais de 18 mois. Ces 25 % de droits retenus seront une durée d'indemnisation latente qui ne sera versée que si en fin de droits les indicateurs sur le marché du travail sont au rouge.

Des catégories de demandeurs d'emploi seront exclues de cette réforme. Il s'agit des intermittents du spectacle, des marins-pêcheurs et des dockers. Les bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle et les expatriés ne seront pas concernés non plus.

Le ministre du Travail a également précisé que cette réforme ne serait pas mise en place dans les départements d'Outre-mer, en raison du contexte économique « trop particulier ». Cette exemption est principalement motivée par le taux de chômage élevé dans ces territoires. La problématique est la même en France métropolitaine. Il est injuste que la région Ile-de-France, où le taux de chômage oscille autour de 7 %, soit concernée de la même manière que la région Hauts-de-France où ce taux est de 9 % (plus de 10 % dans le département de l'Aisne).

RUPTURE D'ÉGALITÉ ENTRE LES ALLOCATAIRES ET MANQUEMENT AU PARITARISME

En appréciant que ces indicateurs nationaux ne correspondent pas à la réalité du marché du travail sur les territoires d'Outre-mer, le gouvernement a, à juste titre, exempté ces territoires de la réforme. Le contraste entre les régions étant le même en France métropolitaine, la CFE-CGC ne peut que constater une rupture d'égalité entre les allocataires en fonction de leur lieu de domiciliation et du secteur dans lequel ils travaillent. De plus, ces nouvelles dispositions ne permettront pas de répondre aux tensions du marché du travail, pourtant sentées y remédier. Elles pénaliseront davantage les personnes les plus fragiles et les moins employables. En effet, le temps de formation pour une transition professionnelle n'évolue pas en fonction du taux de chômage !

En attendant la prochaine publication du décret, la CFE-CGC reste fermement opposée au contenu de cette réforme et à sa procédure de mise en place qui témoigne d'un paritarisme absent.



QUAND LE TEMPS DE TRAJET D'UN SALARIÉ ITINÉRANT DEVIENT DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF !

Dans un arrêt du 23 novembre 2022, la Cour de cassation s'est prononcée sur la qualification juridique des temps de trajet des salariés itinérants en début et fin de journée, c'est-à-dire les trajets entre le domicile et le premier client et/ou entre le dernier client et le domicile.

Jusqu'à-là, le juge adoptait une approche plutôt abstraite sur ce sujet en considérant que « le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif ». Autrement dit, dès lors qu'il s'agissait d'un temps de trajet, celui-ci ne pouvait pas être considéré comme du temps de travail effectif et, en conséquence, ne pouvait pas donner lieu à des rappels de salaire au titre d'heures supplémentaires.

La seule ouverture pour le salarié résidait dans la possibilité d'obtenir des contreparties, financières ou en repos, dans le cas où la durée du trajet dépassait la durée normale de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail.

UNE PLACE DÉSORMAIS PRÉPONDÉRANTE DONNÉE À L'APPRÉCIATION DU JUGE

Or, sous l'impulsion du droit de l'Union européenne, la Cour de cassation a modifié sa position en prônant désormais une appréciation concrète des contraintes auxquelles les salariés peuvent réellement être soumis durant leur temps de trajet. Ainsi, selon les situations, ce temps de trajet domicile-premier client et/ou dernier client-domicile peut être considéré comme du temps de travail effectif. Il revient au juge d'apprécier si une prestation de travail est réalisée ou non au cours de ce temps de trajet.

En l'occurrence, le salarié itinérant dont il était question dans cet arrêt de la Cour de cassation (arrêt n° 20-21924) devait notamment être en mesure de fixer des rendez-vous, d'appeler et de répondre aux clients, à son directeur commercial, aux assistantes et aux techniciens (via son téléphone portable et son kit main-libres directement intégrés dans son véhicule de fonction).

Cette solution confère ainsi une place prépondérante à l'appréciation du juge de la situation donnée, puisqu'il lui revient d'analyser et de déterminer si le temps est uniquement consacré au déplacement ou s'il est également consacré à l'exécution d'une prestation de travail.

VERS UNE INCIDENCE PRATIQUE ET FINANCIÈRE AU-DELÀ DES SEULS SALARIÉS ITINÉRANTS

En outre, cet arrêt devrait avoir une incidence pratique et financière au-delà des seuls salariés itinérants. En effet, cette question peut également se poser à l'égard des salariés qui exercent des fonctions impliquant des temps de déplacement en début et/ou fin de journée, et qui ne sont pas soumis à une convention de forfait-jours (dans le cas contraire, leur temps de travail n'est pas décompté en heures mais en jours et, sauf à remettre en cause la validité de la convention, ils ne peuvent pas donc réclamer le paiement d'heures supplémentaires).

Dans tous les cas, rappelons que la durée maximale de travail ne doit pas excéder 10 heures et un temps de repos quotidien de 11 heures consécutives doit être respecté.

CONTACTS

Jean-François Foucard
Secrétaire national
Emploi, Formation
et Parcours professionnels
jeanfrancois.foucard@cfecgc.fr

Service Emploi, Formation et Travail

Franck Boissart
Aurélie Célia
Clément Delaunay
Paul-Henri Lutz
Sayifan Meah
Barbara Reginato



LA SEMAINE DE QUATRE JOURS PREND PIED EN EUROPE ET DANS LE MONDE

Sous des modalités diverses, la semaine de travail à quatre jours commence à séduire de plus en plus d'entreprises et de gouvernements. Zoom sur les expérimentations en cours.

2023 marquera-t-elle une généralisation de la semaine de travail à quatre jours ? S'il est difficile de répondre à cette question, nous assistons depuis quelques mois à une intensification de l'expérimentation de cette modulation du temps de travail en Europe et au-delà.

PLUSIEURS EXPÉRIMENTATIONS NOTABLES EN EUROPE

Parmi les gouvernements européens qui ont choisi de mettre en place cette nouvelle durée du travail, le Portugal est le dernier en date. Les entreprises qui en auront fait la demande au premier semestre 2023 et qui auront été retenues pourront, au cours du deuxième semestre, expérimenter la semaine de quatre jours pour leurs salariés sans perte de salaire. Elles bénéficieront d'un accompagnement de l'État avec des formations et leur engagement pourra être révoqué à tout moment. Au terme de l'expérimentation, l'entreprise pourra choisir de continuer ou non. Avec la semaine de quatre jours, les salariés travailleront 32, 34 ou 36 heures contre 40 aujourd'hui dans le privé et 35 dans le public.

En Espagne, le gouvernement a budgété des aides aux entreprises de moins de 250 salariés : 60 à 70 d'entre elles doivent recevoir une aide allant jusqu'à 150 000 euros pour réduire le temps de travail en maintenant les salaires et en tâchant d'améliorer les résultats des entreprises. La réduction ne devra pas forcément atteindre les quatre jours mais elle ne pourra pas être inférieure à 10 % de la durée actuelle du travail pour un contrat à temps plein. Cette expérimentation, pour l'instant circonscrite aux PME du secteur industriel, suit la voie ouverte par la région de Valence qui a été la première à tester la réduction du temps de travail depuis juin 2022. Il faudra dorénavant attendre la fin de ce test au niveau national pour en tirer des premiers enseignements.

En Belgique, le « Job deal », définitivement adopté en septembre 2022 et qui vise à adapter l'organisation du travail et à contribuer à atteindre un taux d'emploi de 80 % en 2030, a introduit la possibilité de travailler quatre jours par semaine au lieu de cinq sans réduction de la durée hebdomadaire, plafonnée à 40 heures. Cette mesure, qui rallonge la durée de la journée travaillée, s'inscrit dans une flexibilité plus générale où le salarié pourra également réduire la durée d'une semaine travaillée pour compenser cette réduction la semaine suivante. Ceci dans le but de permettre, in fine, une meilleure conciliation vie professionnelle-vie privée.

Au Royaume-Uni, la semaine de quatre jours est testée dans 70 entreprises, sans perte de salaire pour les collaborateurs. Atom Bank, qui a participé à l'expérimentation, a adopté définitivement cette organisation qui prévoit une durée de travail de 34 heures sur quatre jours. D'après les retours de l'entreprise, les bienfaits sont nombreux en termes de fidélisation des collaborateurs, de recrutement et de productivité.

Autre pays pionnier : l'Islande, qui a testé la semaine de quatre jours pendant quatre ans entre 2015 et 2019. Là aussi, un rapport publié en 2021 par l'Association for Sustainability and Democracy (ALDA) et le groupe de réflexion Autonomy a souligné les bienfaits de cette nouvelle organisation du travail sur le plan de la productivité et de la qualité de vie au travail des salariés, sans engendrer de coûts supplémentaires pour les entreprises.

AU JAPON, LE DISPOSITIF PROPOSÉ AUX ENTREPRISES POUR AMÉLIORER LA PRODUCTIVITÉ

Les choses bougent également au Japon. Ce pays, depuis toujours l'emblème des heures supplémentaires et du présentisme au travail, s'est retrouvé confronté à des problèmes de productivité en berne



et de vieillissement de la population. Afin d'apporter des solutions, le gouvernement a adopté depuis juin 2022 la semaine de quatre jours comme option pour les entreprises. L'objectif est de laisser plus de temps aux salariés pour qu'ils puissent se former et améliorer la productivité nationale. Cette décision fait suite à l'expérimentation déjà lancée par certaines entreprises comme Yahoo Japon ou Microsoft Japon qui ont ouvert cette possibilité pour leurs salariés sur base du volontariat.

Ailleurs, des entreprises ont ouvert la voie sans que les gouvernements aient pris de décisions pour officialiser le système. En Italie, la banque Intesa Sanpaolo (74 000 salariés) a introduit la semaine de quatre jours pour un total de 36 heures travaillées sans perte de salaire pour les collaborateurs dont le métier le permet et sur base du volontariat. Autre exemple : le groupe de céramique Lenet qui a introduit la « smart week ». Chaque jour de la semaine est caractérisé par un type d'activité. Le lundi et le jeudi sont ainsi consacrés aux nouveaux projets et aux réunions transversales, le mardi à l'évaluation des performances hebdomadaires, le mercredi au travail d'équipe. Enfin, le vendredi ne comprend pas de réunions : il peut être libre, réservé à des tâches individuelles ou à la formation.

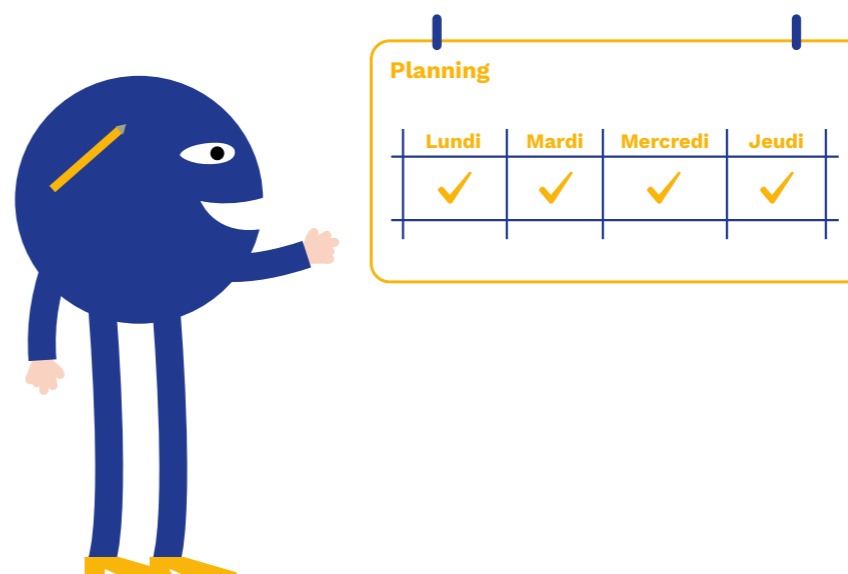
En Autriche, la filiale du géant Lidl a annoncé l'an dernier proposer à ses collaborateurs la semaine de quatre jours sans réduction du temps de travail ni perte de salaire. En Nouvelle-Zélande d'abord, puis en Australie et en Argentine, Unilever a adopté la semaine de quatre jours avec des modalités différentes. Si en Australie, les salariés volontaires peuvent travailler quatre jours sans perte de salaire mais avec un rendement de 100 % basé sur une semaine de cinq jours, en Argentine, la semaine de quatre jours n'est proposée qu'une fois par mois.

DURÉE DU TRAVAIL : UN SUJET QUI DEMEURE EN HAUT DES AGENDAS POLITIQUES ET INSTITUTIONNELS

En conclusion, il semble bien que cette nouvelle modalité de travail commence à séduire de plus en plus d'entreprises et de gouvernements. Néanmoins, une grande hétérogénéité demeure quant à la façon de mettre en place une réduction du temps de travail, avec ou sans perte de salaire.

La position des syndicats est souvent un peu critique vis-à-vis de cette semaine de travail plus courte car l'allongement des journées travaillées pose sans aucun doute des risques à ne pas sous-estimer pour la santé et la sécurité des travailleurs.

Le sujet de la durée du travail reste quoi qu'il en soit en haut des préoccupations et des agendas politiques des gouvernements et des institutions supranationales. L'année 2023 pourrait d'ailleurs remettre un coup de projecteur sur la révision de la directive européenne 2003/88 sur la durée du travail. 20 ans après son adoption, il est en effet peut-être temps de revoir certaines dispositions de ce pilier en matière de droit du travail européen. Mobilisée sur ces sujets, la CFE-CGC participera aux discussions le moment venu.





LA CROATIE ADOPTE L'EURO !

Depuis le 1^{er} janvier 2023, la Croatie, après plusieurs années de préparation, fait officiellement partie de la zone euro et de l'espace Schengen. Retour sur cette intégration et sur les critères à respecter.

LE VINGTIÈME PAYS À ADOPTER LA MONNAIE UNIQUE

Dix ans après avoir rejoint l'Union européenne, la Croatie parachève son intégration économique en rejoignant l'Eurosystème et en devenant le vingtième pays à adopter la monnaie unique. En abandonnant la kuna pour l'euro, elle rentre dans une nouvelle ère monétaire qui impactera durablement son économie et ses 4 millions d'habitants.

Théoriquement, cette transformation doit générer des impacts positifs sur la croissance croate puisque le fait de partager une monnaie unique permet de :

- Supprimer le risque de change intra-européen.
- Baisser les coûts de transaction.
- Des taux d'intérêt plus bas et moins volatils (sur le long terme).
- Des besoins de réserves de change moins élevés.

Pour la Croatie, le fait d'appartenir à la zone euro devrait très rapidement se matérialiser par une baisse significative du coût de son financement. En effet, avec la monnaie unique, le risque de change associé aux prêts libellés en euros va disparaître, ce qui facilitera l'accès aux financements. Cet avantage devrait également permettre de favoriser l'investissement à travers la baisse des coûts et en attirant davantage d'investissements directs étrangers (IDE). Et ainsi stimuler l'activité économique.

Par ailleurs, en rentrant dans l'espace Schengen, la Croatie peut désormais bénéficier des avantages liés à la libre circulation des personnes, ce qui sera bénéfique pour son économie de services qui dépend principalement de l'activité touristique (près de 24 % du PIB).

L'économie croate	2021	2022	2023	2024
Taux de croissance (en %)	13,1	6,0	1,0	1,7
Inflation (en %)	2,7	10,1	6,5	2,3
Taux de chômage (en % de la population active)	7,6	6,3	6,3	5,9
Déficit public (% du PIB)	-2,6	-1,6	-2,4	-2,7
Dette publique (% du PIB)	78,4	70,0	67,2	68
Balance des opérations courantes (en % du PIB)	3,2	0,2	-0,6	-0,8

Source : Commission européenne, prévisions d'automne 2022.

LES ÉTAPES À RESPECTER POUR RENTRER DANS LA ZONE EURO

Le processus d'entrée pour rejoindre l'euro est long et complexe. Les autorités européennes, dont la Commission et la Banque centrale, s'assurent de certains prérequis indispensables. En intégrant la zone euro, le pays rejoint un système commun où la politique de chaque pays peut influencer l'ensemble des pays membres. En ce sens, il est important de garantir une certaine homogénéité au niveau des politiques économiques.

Les critères établis pour valider l'adhésion d'un pays s'effectuent notamment par le biais d'un rapport de convergence qui veille à ce que les différences entre les pays soient le plus faible possible. Énoncés à l'article



140, paragraphe 1, du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), ces critères doivent en particulier garantir une stabilité des prix, des finances publiques saines, une stabilité du taux de change et le caractère durable de la convergence.

Synthétiquement, ils se traduisent ainsi :

Ce qui est mesuré	Comment cela est mesuré	Critères de convergence
Stabilité des prix	Taux d'inflation basé sur l'indice des prix à la consommation harmonisée	Degré de stabilité des prix durable et taux d'inflation moyen sur un an avant l'examen, ne dépassant pas de plus de 1,5 point de pourcentage du taux des trois pays de l'UE enregistrant les meilleurs résultats
Finances publiques saines	Déficit et dette publics	Pas de procédure pour déficit excessif au moment de l'examen

Ce qui est mesuré	Comment cela est mesuré	Critères de convergence
Stabilité du taux de change	Evolution du taux de change au sein du MCE II	Participation au mécanisme de taux de change européen (MCE II) pendant deux années sans connaître de tensions graves
Caractère durable de la convergence	Taux d'intérêt à long terme	Pas plus de 2 points de pourcentage de plus que le taux des trois pays de l'UE enregistrant les meilleurs résultats en matière de stabilité des prix sur un an avant l'examen

À la lumière de cette évaluation, la Commission européenne présente une proposition au Conseil ECOFIN qui, après consultation du Parlement européen et discussion au sein de l'Eurogroupe et entre les chefs d'État, décide si le pays remplit les conditions requises pour adopter l'euro.

Lorsque la décision est favorable, le Conseil ECOFIN prend alors les mesures juridiques nécessaires et, sur la base d'une proposition de la Commission et après consultation de la Banque centrale européenne (BCE), arrête le taux de conversion auquel la monnaie nationale sera remplacée. Dans le cas de la Croatie, un euro équivaut à 7,53 kunas.



QUELS SONT LES AUTRES PAYS CANDIDATS ?

En dehors de la Croatie, six autres États membres de l'UE se sont engagés à adopter à terme la monnaie unique : la Bulgarie, la Hongrie, la Pologne, la Roumanie, la Suède et la République tchèque.

Le rapport de convergence de 2022 note que :

- La Croatie et la Suède satisfont au critère de stabilité des prix.
- Tous les États membres examinés satisfont au critère relatif aux finances publiques à l'exception de la Roumanie, qui fait par ailleurs l'objet d'une procédure concernant les déficits excessifs.
- La Bulgarie et la Croatie sont les deux États membres examinés qui satisfont au critère du taux de change.
- La Bulgarie, la Croatie, la Suède et la République tchèque satisfont au critère relatif aux taux d'intérêt à long terme.

Les paris sont désormais ouverts pour deviner quel pays restant en lice sera le 21^e à adopter l'euro.



CONTACTS

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

Maxime Legrand
Délégué national
maxime.legrand@cfecgc.fr

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



FOCUS

SALAIRES 2022 : LES 10 CONSTATS DE L'ÉTUDE SYNDEX

Retour des augmentations générales et maintien d'une individualisation forte : tels sont les principaux constats du cabinet d'expertise au service des représentants des salariés.

L'étude Syndex analyse 63 procès-verbaux de négociations annuelles obligatoires (NAO) conclues en 2022, dont 58 entérinent un accord entre organisations syndicales et employeurs, et 5 un désaccord donnant lieu à une décision unilatérale de l'employeur. S'y ajoutent les résultats d'un questionnaire en ligne (octobre-novembre 2022) avec 387 répondants dont 44 % de délégués syndicaux et 38 % d'élus de CSE sur une liste syndicale, salariés à 88 % du secteur privé.

1- RETOUR DES AUGMENTATIONS GÉNÉRALES

90 % des accords d'entreprise analysés prévoient des augmentations générales (AG) entre 2 et 2,5 %. Les enveloppes s'échelonnent en moyenne entre 2,14 % pour les cadres et 2,41 % pour les employés. Un tiers des PV prévoient en outre un montant minimum plancher d'augmentation (50 euros en moyenne).

2- L'INDIVIDUALISATION RESTE FORTE

Deux tiers des accords intègrent des augmentations individuelles (AI), à un taux moyen de 1 % à 2,5 % selon les catégories socioprofessionnelles. Elles sont l'outil d'augmentation le plus fréquemment accordé aux cadres et s'ajoutent le plus souvent à des mesures d'AG.

3- ÉLARGISSEMENT À DES ÉLÉMENTS PÉRIPHÉRIQUES DE RÉMUNÉRATION

Un accord sur quatre prévoit des dispositions relatives aux déplacements professionnels (indemnités de transport individuel et kilométriques, mobilité durable...) et un sur quatre des mesures relatives à la restauration comme la revalorisation des tickets restaurant.

4- IMPORTANCE DE LA PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR – HORS ACCORDS

La prime de partage de la valeur (PPV) est la mesure de revalorisation des périphériques de rémunération la plus fréquemment octroyée, même si elle n'apparaît que dans 10 % des accords pour être majoritairement accordée en dehors de la négociation sur les rémunérations. Les PV montrent que 100 % des salariés en sont bénéficiaires lorsqu'elle est accordée.

5- DES NÉGOCIATIONS UNIQUES DANS LA PLUPART DES CAS

77,3 % des réponses concernent une seule négociation au cours de l'année. Lorsqu'il y a eu deux périodes de négociation, les PPV, les mesures relatives aux coûts de restauration et de déplacements et les AG sont plus fréquemment citées dans les dispositions obtenues.

6- INSATISFACTION MAJORITAIRE

Une majorité des répondants s'avère insatisfaite des négociations menées. Quand un seul accord a été signé en 2022, 34,1 % n'en sont pas satisfaits « du tout » ; 28,4 % « plutôt pas » ; 22,2 % « oui plutôt » et seulement 1,3 % « oui tout à fait ». L'insatisfaction diminue quand il y a eu deux périodes de négociation.

7- UNE INFLATION PAS ASSEZ PRISE EN COMPTE

Plus de la moitié des répondants considèrent que les conséquences de l'inflation ne sont pas assez prises en compte dans les négociations. L'insatisfaction diminue de moitié pour ceux ayant bénéficié de deux périodes de négociation.



FOCUS

8- PRÈS DE 10 % DES SALARIÉS N'ONT RIEN OBTENU

9,8 % des répondants indiquent qu'aucune mesure d'augmentation de salaire (générale, individuelle ou plancher) n'a été accordée dans leur entreprise, quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle. 31% affirment que les salariés de leur entreprise n'ont pas bénéficié d'une revalorisation des éléments de rémunération dits périphériques.

9- LES PRIORITÉS POUR 2023

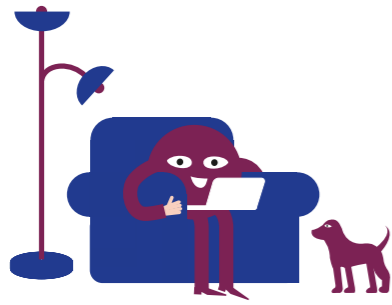
Plus de 80 % des salariés ont demandé à leurs représentants de se concentrer sur des mesures contrebalançant l'inflation. Plus de 70 % des élus interrogés ont identifié les AG comme mesure prioritaire pour 2023. Viennent ensuite les mesures planchers pour les plus bas salaires, la PPV et les AI.

10- LES CONSEILS DE SYNDEX

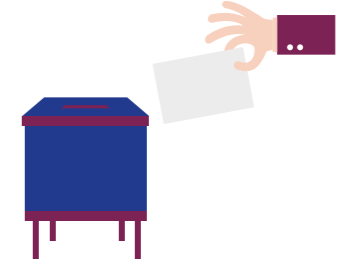
Pour les négociations en cours ou à venir, Syndex attire l'attention sur les points suivants :

- Les primes (ponctuelles) ne doivent pas se substituer aux augmentations (pérennes).
- Demander que les accords incluent la possibilité de rouvrir des négociations en cours d'année selon l'inflation.
- Négocier la rétroactivité au 1^{er} janvier des mesures prévues.
- Élargir le débat aux éléments périphériques de la rémunération.





TENDANCES



L'APEC ACTE LA RÉVOLUTION DU TÉLÉTRAVAIL

Part des cadres qui estiment que le télétravail a un impact positif sur leur bien-être : 70 %. Part des cadres réticents à rejoindre une entreprise ne proposant pas de télétravail : 53 %, en hausse de 6 points sur un an. Ces deux chiffres, issus d'une étude de l'Association pour l'emploi des cadres (Apec), actent la révolution du travail en France.

Un phénomène dont les entreprises prennent lentement conscience, selon l'Apec. Alors que 22 % d'entre elles estimaient en 2021 que ne pas proposer de télétravail constituait un frein au recrutement de cadres, elles sont désormais 33 % à le penser. Les avis diffèrent encore assez fortement entre les grandes entreprises, qui partagent très majoritairement cette opinion (64 %), et les PME (33 %) et TPE (32 %), qui demeurent une minorité à le penser.

Dans les offres d'emploi cadre, les entreprises mentionnent davantage les possibilités de télétravail que par le passé : plus d'une offre d'emploi sur quatre publiée sur apec.fr précise aujourd'hui le rythme possible de télétravail, contre moins d'une sur vingt début 2021. Toutefois, elles privilégient encore souvent le fait d'en parler lors des entretiens, comme s'il s'agissait d'une option concédée aux candidats, susceptible d'influencer leur décision dans un marché en forte tension, plutôt que comme un élément constitutif du job. De leur côté, plus d'un quart des cadres n'hésitent pas, lors d'un processus de recrutement, à négocier le nombre de jours de télétravail.

Le télétravail est par ailleurs désormais étroitement associé au thème de la qualité de vie au travail. Certes, il ne résout pas le sujet de la charge de travail : 55 % des cadres se disent toujours confrontés de manière occasionnelle ou répétée à une charge de travail insurmontable. Il ne répond pas non plus complètement à leurs attentes, de plus en plus fortes, en matière de flexibilité ou de convivialité. Mais il est perçu comme le deuxième levier le plus important, après l'évolution professionnelle, pour améliorer la relation avec leur entreprise.



Apec, [perception du télétravail par les cadres](#), 20 décembre 2022.

L'OIT VOTE POUR LA FLEXIBILITÉ AU TRAVAIL

Selon un rapport de l'Organisation internationale du travail (OIT), des heures de travail réduites ainsi que des aménagements flexibles en matière de temps de travail sont favorables à la fois à l'économie, aux entreprises et aux travailleurs. Un constat rose qui découle de l'observation des pratiques mises en place pendant la crise du Covid-19.

Le rapport observe d'abord qu'une partie importante de la main-d'œuvre mondiale a des heures de travail plus longues ou plus courtes que l'étiage standard de 8 heures/40 heures de travail par semaine. Plus d'un tiers travaille régulièrement plus de 48 heures par semaine, alors qu'un cinquième, à temps partiel, s'active moins de 35 heures par semaine.

Le rapport analyse ensuite différentes modalités comme le travail posté, le travail d'astreinte, les horaires comprimés (réduire le nombre de jours ouvrables en augmentant celui des heures de travail quotidiennes) et les régimes de modulation du temps de travail. Il en infère que les politiques visant à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, favorables aux salariés, entraînent aussi des gains importants pour les entreprises, ce que l'OIT appelle « un scénario gagnant-gagnant ».

Les auteurs reviennent sur les mesures prises par les gouvernements et les entreprises pendant la pandémie. En ligne avec l'étude française de l'Apec, ils actent que « la mise en place à grande échelle du télétravail pratiquement partout dans le monde lorsqu'il était possible de le faire a changé la nature de l'emploi ». Ils entérinent le fait qu'accorder davantage de flexibilité aux travailleurs à propos de la manière, de l'endroit et du moment où ils travaillent, améliore notamment la productivité. Et qu'inversement, restreindre cette flexibilité entraîne des coûts importants dont un roulement accru du personnel.

« Il existe un grand nombre de preuves montrant que les politiques visant à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée entraînent des gains importants pour les entreprises », affirme ainsi le rapport.



Rapport de l'OIT, « [Temps de travail et équilibre vie professionnelle-vie privée dans le monde](#) », 6 janvier 2023.



BULLES TWITTER



GERARD MARDINÉ @GERARDMARDINE - 11 janvier 2023

Retraites : non à cette réforme injuste et brutale !
Via @ChangeFrance la @CFECCG appelle à signer cette pétition pour mettre en échec cette réforme du @gouvernementFR.
→ <https://chng.it/7wdL9q8j>



FRANÇOIS HOMMERIL @FHOMMERIL - 12 janvier 2023

Et voilà !
47,5 milliards de rachat d'action en deux ans ! Dit autrement, de la destruction de capital au seul profit de la pure spéculation.
Et dans le même temps l'argent public coule à flot sans contrôle pour alimenter la machine.
Urgent de réformer les retraites ? @CFECCG



CFE-CCG @CFECCG - 14 janvier 2023

La réforme des retraites ? C'est le casse du siècle !
 Pourquoi ? On vous explique tout dans notre tract, à diffuser le plus largement possible avant la mobilisation du #19Janvier.
Arguments, infos et explications → <https://urlz.fr/kr7C>



CFE-CCG @CFECCG - 15 janvier 2023

#RéformeDesRetraites
La carte des lieux de mobilisation pour le #19Janvier.
Cette carte est sans cesse enrichie, donc n'hésitez pas à la consulter de nouveau si vous n'y trouvez pas encore un lieu près de chez vous, car promis : il y en aura un ! → <https://urlz.fr/kqR1>

CONTACTS

Service Communication
Mathieu Bahuet
Valérie Bouret
Romane Buot
Stéphanie Dubreucq


Cecilia Escorza
Gilles Lockhart
Adrien Vinet

service.communication@cfecgc.fr



www.cfecgc.org

@CFECCG #cfecgc

**Votre organisation
syndicale ()
nous fait confiance,
pourquoi pas vous ?**

→ Pour plus d'informations : [macif.fr](https://www.macif.fr)



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