



# LE BULLETIN CONFÉDÉRAL



## SOMMAIRE

**P. 3 EN BREF**

**P. 4 L'INFO MILITANTE - RETRAITES : LA CFE-CGC EN PREMIÈRE LIGNE DANS LES CORTÈGES !**

**P. 5 LE PROJET DE RÉFORME DES RETRAITES EN 12 MESURES**

**P. 7 ASSURANCE CHÔMAGE : LA CONTRACYCLICITÉ ENTRE EN APPLICATION**

**P. 8 FOCUS SUR LA MOBILITÉ EN EUROPE**

**P. 10 ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES : UN OUTIL CFE-CGC D'AIDE À LA COMPOSITION DES LISTES DE CANDIDATS**

**P. 11 VERS UN POUVOIR ACCRU DES COMITÉS D'ENTREPRISE EUROPÉENS**

**P. 12 HARMONIE MUTUELLE : LA CFE-CGC SIGNE L'ACCORD HANDICAP**

**P. 13 ENTRETIEN - FABIEN RENAUD : « LA CFE-CGC RATP DÉPLORE UN ACCORD SALARIAL NON ÉQUITABLE »**

**P. 15 REGARDS DURABLES**

**P. 18 REGARDS ÉGALITÉ DES CHANCES**

**P. 20 FOCUS - SYNDEX ET L'IFOP RADIOGRAPHIENT LE DIALOGUE SOCIAL**

**P. 21 TENDANCES**

**P. 22 BULLES TWITTER**





# EN BREF

## Partage de la valeur : un projet d'accord soumis à signature

À l'issue de la dernière réunion le 10 février, les organisations syndicales et patronales représentatives ont abouti à un projet d'accord national interprofessionnel (ANI) sur le partage de la valeur (dispositifs d'intéressement, de participation et d'actionnariat salarié). Le texte (36 articles) est désormais soumis à la signature jusqu'au 22 février. « Concernant la généralisation d'un dispositif de partage de la valeur aux entreprises de 11 à 49 salariés sous condition de plusieurs critères, la CFE-CGC va s'atteler, faute de réponse du patronat, à déterminer le nombre d'entreprises et de salariés potentiellement bénéficiaires d'un tel système », souligne Raphaëlle Bertholon, secrétaire nationale à l'Économie et cheffe de file CFE-CGC durant la négociation.

« L'autre point sensible est la pérennisation de la prime de partage de la valeur (PPV), assortie d'exonération de cotisations sociales pour les entreprises mais sans demande de maintien de la défiscalisation pour les salariés, poursuit Raphaëlle Bertholon. Une situation qui prive potentiellement les salariés de droits à la retraite par exemple, qui sont autant de salaires différés auxquels ils ne pourront prétendre. L'INSEE avait démontré que la PPV se substituait aux salaires et généraient des effets d'aubaine. La CFE-CGC va donc s'employer à chiffrer l'ensemble de cette équation économique afin d'objectiver ce que l'accord apporte réellement aux salariés. »

## Élus CSE : 4 guides faits pour vous !

Pour ses structures, la CFE-CGC a édité 4 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, un second aux moyens de fonctionnement de l'instance et un troisième abordant le rôle des élus CSE en comparaison avec d'autres mandats, le quatrième opus passe en revue **les missions des élus CSE** en matière de santé, d'économie, d'environnement et de protection des droits et des libertés des salariés.

## Télétravail : tout savoir avec le Mémo CFE-CGC

Qui peut télétravailler ? À quelle fréquence ? Peut-on télétravailler sans accord dans son entreprise ? Quid des équipements et du télétravail ailleurs qu'à son domicile ? L'employeur doit-il verser une indemnité ? Qu'en est-il d'un accident en télétravail ? Sous la forme de 20 questions/réponses, le nouveau **mémo CFE-CGC sur le télétravail** vous donne toutes les informations essentielles à connaître vis-à-vis du dispositif, sous toutes ses formes (occasionnel, régulier, circonstances exceptionnelles).

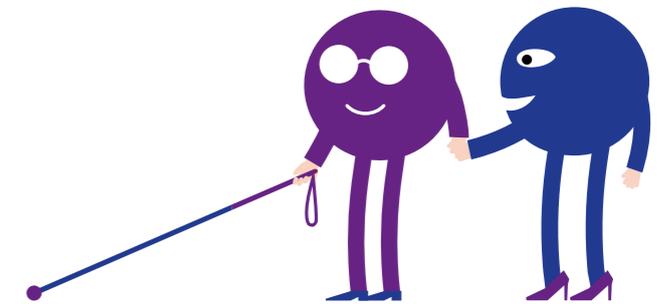
## Épargne salariale : un Mémo CFE-CGC à votre service

S'appuyant sur deux mécanismes principaux (participation et intéressement), l'épargne salariale est un dispositif d'épargne collectif permettant d'associer les salariés aux bénéfices, aux performances et aux résultats financiers de l'entreprise. Pour informer et conseiller ses adhérents et militants, la CFE-CGC vient d'éditer **un mémo** pour appréhender tous les fondamentaux de l'épargne salariale, par ailleurs un puissant moteur de l'action syndicale.

## OCDE : la CFE-CGC prend la vice-présidence du groupe de travail sur les multinationales

Secrétaire nationale CFE-CGC en charge du secteur Europe et international, Anne-Catherine Cudennec a été élue vice-présidente du groupe de travail sur les multinationales et la conduite responsable des entreprises dans le giron de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE).

# LE CHIFFRE 9,3 MILLIONS



**Le nombre de personnes en France déclarant apporter une aide régulière à un proche en situation de handicap ou de perte d'autonomie en 2021, selon une étude publiée le 2 février 2023 par la DREES, le service statistique des ministères sociaux.**

**L'aide la plus fréquemment déclarée est le soutien moral (6,4 millions de personnes), puis l'aide à la vie quotidienne (5,7 millions) et l'aide financière (1,3 million). Les femmes déclarent un peu plus souvent que les hommes apporter une aide régulière, quelle qu'en soit la forme, précise l'étude. Par ailleurs, la part des proches aidants apportant une aide aux activités de la vie quotidienne culmine dans les DROM, les Hauts-de-France et en Corse.**



## L'INFO MILITANTE

### RETRAITES : LA CFE-CGC EN PREMIÈRE LIGNE DANS LES CORTÈGES !

**Aux quatre coins du pays, les structures CFE-CGC ont encore massivement défilé les 7 et 11 février contre la réforme gouvernementale injuste et brutale en cours d'examen au Parlement.**

**Prochain rendez-vous : jeudi 16 !**

Et de quatre ! Après les impressionnants défilés du 19 et du 31 janvier, la 3<sup>e</sup> et la 4<sup>e</sup> journées de mobilisation nationale interprofessionnelle contre la réforme des retraites, organisées mardi 7 février puis le samedi 11 par une intersyndicale très soudée (CFE-CGC, CFDT, CFTC, CGT, FO, UNSA, Solidaires, FAGE, FSU, UNEF, VL, FIDL, MNL), ont une fois encore démontré la forte opposition de l'opinion publique et des salariés contre la réforme gouvernementale dont l'examen du projet de loi a débuté le 6 février à l'Assemblée nationale.

À Paris comme dans de très nombreuses villes de province, partout les mêmes images : des cortèges denses et pacifiques pour dire non au recul de l'âge légal de départ à 64 ans et à l'allongement de la durée de cotisation, une réforme injuste et brutale contre laquelle la pétition intersyndicale flirte désormais avec le million de signataires. « *On est au cœur d'un mouvement qui ne faiblit pas, a commenté François Hommeril, président de la CFE-CGC. J'envoie un message à tous nos collègues mobilisés partout en France, et qui viennent dire avec la CFE-CGC que cette réforme est totalement injustifiée et que le décalage de l'âge de départ à 64 ans doit être retiré.* » « *Nous voulons faire échec à cette réforme, appuie Gérard Mardiné, secrétaire général confédéral. Le débat parlementaire a commencé et nous voulons que les députés comprennent nos arguments de bon sens et chiffrés, afin de ne pas augmenter l'âge de départ en retraite.* »

#### LES FEMMES DUREMENT PÉNALISÉES

Élus de la Confédération, militants de Fédérations et de sections syndicales, adhérents, sympathisants : toutes les structures CFE-CGC sont encore massivement descendues dans la rue, relayant les préoccupations légitimes des salariés. « *Je suis totalement impactée par cette réforme, a témoigné Sujata, une militante de la Fédération Enermine. J'ai validé 5 trimestres avant mes 21 ans et j'ai 3 enfants. J'aurai 196 trimestres à*

*61 ans et je ne pourrai pas partir à la retraite. Je devrai attendre mes 64 ans.* » Même son de cloche chez une autre militante CFE-CGC : « *Cette réforme pénalise une fois de plus les femmes, insiste Marielle. Quant à l'index senior, ce ne sera que de la poudre aux yeux comme c'est déjà le cas avec l'index égalité professionnelle.* »

« *Ce projet de réforme est brutal, juge Gilles Lécuelle, secrétaire national au dialogue social. Il va mettre en péril la santé de beaucoup de gens. Travailler 2 ans de plus, pour beaucoup, c'est totalement impossible du fait de la dégradation des conditions de travail.* »

#### UN ARGUMENTAIRE GOUVERNEMENTAL DE PLUS EN PLUS BANCAL

Alors que « de plus en plus d'experts pointent des éléments justificatifs insuffisants, peu quantifiés voire erronés » dans l'argumentaire gouvernemental pour justifier cette réforme inutile et dangereuse, l'intersyndicale reste mobilisée pour faire bouger les choses et mettre fin à ce projet qui s'apparente au casse du siècle. « Depuis le 19 janvier, des millions de travailleurs et travailleuses, du public comme du privé, jeunes et retraités, de plus en plus exaspérés de ne pas être entendus par le gouvernement, se sont mobilisés, par la grève et/ou ont manifesté sur l'ensemble du territoire, souligne le communiqué intersyndical. Face à un gouvernement toujours sourd, les parlementaires doivent prendre leurs responsabilités en rejetant ce projet de loi. »

#### LES LEADERS SYNDICAUX À ALBI LE 16 FÉVRIER

La prochaine journée de mobilisation est dorénavant fixée jeudi 16 février. Les leaders syndicaux défileront ensemble à Albi (Tarn). « Si le gouvernement et les parlementaires restaient sourds à la contestation populaire, l'intersyndicale appellerait les travailleurs à durcir le mouvement en mettant la France à l'arrêt dans tous les secteurs le 7 mars prochain », prévient l'intersyndicale dans son dernier communiqué.



## L'INFO MILITANTE

### LE PROJET DE RÉFORME DES RETRAITES EN 12 MESURES

**On ne combat bien que ce que l'on connaît. Voici une présentation des mesures emblématiques du projet de réforme gouvernemental, débattu au Parlement depuis le 30 janvier.**

#### **1- RELÈVEMENT DE L'ÂGE DE DÉPART À LA RETRAITE**

L'âge légal de départ à la retraite passerait de 62 ans à 64 ans, à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2023, à raison de trois mois supplémentaires par année de naissance. C'est la génération 1961 qui en ferait les frais la première. La « cible » des 64 ans serait atteinte en 2030 à partir de la génération 1968. L'âge du taux plein automatique resterait fixé à 67 ans.

#### **2- AUGMENTATION DE LA DURÉE DE COTISATION**

Cette augmentation était déjà programmée dans la réforme Touraine de 2014 mais le gouvernement accélère sa mise en œuvre. Avant la réforme, les 172 trimestres de cotisation nécessaires à l'obtention du taux plein (soit 43 annuités) ne concernaient que la génération à partir de 1973. Si la réforme passe, les assurés nés à partir de l'année 1965 seront concernés.

#### **3- MODIFICATIONS DU DISPOSITIF CARRIÈRE LONGUE**

Actuellement et sous certaines conditions, les assurés ayant commencé à travailler avant 16 ans peuvent prendre leur retraite à partir de 58 ans, et ceux ayant commencé avant la fin de l'année civile de leurs 20 ans à partir de 60 ans. Sans que l'on en connaisse encore les modalités d'application, la réforme instaurerait désormais trois bornes d'âge et rendrait plus restrictives les possibilités de liquider sa pension à 62 ans.

#### **4- MESURES CONCERNANT LES PERSONNES EN INVALIDITÉ, INAPTITUDE, SITUATION DE HANDICAP ET LES AIDANTS**

La réforme maintiendrait le départ anticipé pour les travailleurs en situation de handicap, mais avec un âge de départ encore flou qui ne serait précisé que par décret (aujourd'hui 55 ans). Elle maintiendrait la

possibilité qu'ont les personnes invalides ou en inaptitude de partir à 62 ans au taux plein, indépendamment de la durée d'assurance, sachant que cela deviendrait alors un départ anticipé du fait du relèvement de l'âge de départ à 64 ans. Et elle mettrait en place une assurance vieillesse des aidants (dite AVA) qui permettrait à certains d'entre eux de valider des trimestres.

#### **5- MESURES CONCERNANT LES VICTIMES D'AT/MP**

Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles pourraient partir plus tôt en retraite, comme c'est déjà le cas aujourd'hui. La retraite anticipée en cas d'invalidité permanente partielle (IPP) d'au moins 10 % serait simplifiée si l'incapacité est liée à une exposition à des facteurs de pénibilité, mais la pénibilité psychique est exclue du projet de réforme. Les personnes concernées pourraient partir au moins deux ans avant l'âge légal, soit à partir de 62 ans.

#### **6- MESURES CONCERNANT L'USURE PROFESSIONNELLE**

Davantage de salariés bénéficieraient d'un compte professionnel de prévention.

Un fonds d'un milliard d'euros pour la prévention de la pénibilité serait déployé sur le quinquennat. Pour les salariés concernés, la réforme mettrait en place un suivi renforcé de la médecine du travail et faciliterait les départs en retraite anticipée pour les salariés usés par le travail.

La réforme met également en place un congé de reconversion professionnelle, mais les 4 facteurs de pénibilité supprimés en 2017 ne sont pas réintégrés et la pénibilité psychique (RPS ou risques psychosociaux) n'est pas du tout prise en compte.



## L'INFO MILITANTE

### 7- MESURES CONCERNANT LES RÉGIMES SPÉCIAUX

La réforme prévoit de fermer aux nouveaux entrants les régimes spéciaux de la RATP, de la branche des industries électriques et gazières (IEG), des clercs et employés de notaires, des personnels de la Banque de France et des salariés du Conseil économique, social et environnemental (CESE). Ces nouveaux entrants seraient affiliés au régime général et concernés par les mesures d'âge ci-dessus.

### 8- MESURES CONCERNANT LA FONCTION PUBLIQUE

Les mesures d'âges s'appliqueraient aux trois versants de la fonction publique pour les catégories « sédentaires » et « actives », et un dispositif de retraite progressive serait étendu aux fonctionnaires dans les mêmes conditions que celui du privé. Les modalités de calcul de la pension de retraite dans le public ne changeraient pas. Les départs anticipés dans les catégories « actives » seraient maintenus, même s'ils seraient forcément impactés par le relèvement de l'âge général.

### 9- AUGMENTATION DE LA PENSION MINIMALE

Présentée par le gouvernement comme une mesure « de progrès », la revalorisation du minimum de pension permettrait aux futurs retraités bénéficiant d'une carrière complète de partir avec une pension représentant au moins 85 % du SMIC, soit actuellement près de 1200 euros. Mais attention : cette augmentation de l'ordre de 100 euros par mois ne concernerait, à partir de septembre 2023, que les assurés disposant d'une carrière complète et ayant acquis au moins 120 trimestres cotisés. Les autres ne bénéficieraient que de 25 euros supplémentaires sur leur pension de retraite.

### 10- MESURES CONCERNANT LE CUMUL EMPLOI-RETRAITE

Pour les assurés justifiant du taux plein lors de la liquidation de leur retraite, le cumul emploi-retraite deviendrait créateur de droits supplémentaires qui pourraient se traduire par le bénéfice d'une deuxième pension de retraite au taux plein, sans décote ni surcote. Après la liquidation de cette seconde pension, il ne serait plus possible de se constituer des droits supplémentaires en cas de reprise d'activité.

### 11- MESURES CONCERNANT LA RETRAITE PROGRESSIVE

L'ouverture du dispositif serait repoussée de deux ans. Les personnes concernées ne pourraient demander une retraite progressive qu'à partir de 62 ans. En cas de refus d'une demande de passage à temps partiel par l'employeur, celui-ci devrait justifier sa décision.

### 12- CRÉATION D'UN INDEX SENIORS

La réforme prévoit de créer un index senior qui s'imposerait aux entreprises de plus de 1 000 salariés dès 2023 et à celles de plus de 300 salariés à partir de 2024. Sauf si un accord de méthode en décide autrement, l'emploi des seniors deviendrait un sujet obligatoire de la négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) dans l'entreprise en s'appuyant sur les indicateurs de l'index.

Tout ce projet de réforme est détaillé et expliqué plus amplement dans notre « Synthèse projet de réforme des retraites » dans laquelle vous trouverez également les arguments factuels de la CFE-CGC et les éléments de langage contre cette réforme.





## L'INFO MILITANTE

### ASSURANCE CHÔMAGE : LA CONTRACYCLICITÉ ENTRE EN APPLICATION

**Rejetée par les organisations syndicales, la réforme gouvernementale instaurant une modulation de la durée d'indemnisation en fonction de la conjoncture entre en vigueur ce 1<sup>er</sup> février 2023.**

Durcir les règles d'indemnisation de l'assurance chômage quand la situation du marché du travail est bonne et quand des emplois sont à pourvoir, et assouplir ces règles quand la situation se dégrade. Telle est la philosophie générale de la loi du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail, permettant au gouvernement d'introduire un mécanisme de modulation de la durée d'indemnisation au gré de la conjoncture, selon le principe dit de « contracyclité ». Une réforme nocive rejetée à l'unisson par les organisations syndicales dont la CFE-CGC.

#### CE QUI CHANGE AU 1<sup>ER</sup> FEVRIER 2023

Publié au Journal officiel le 27 janvier 2023, le décret n°2023-33 précise les nouvelles règles en vigueur applicables aux demandeurs d'emploi ouvrant des droits à partir du mercredi 1<sup>er</sup> février 2023 :

- Si le taux de chômage est inférieur à 9 % ou s'il ne progresse pas de plus de 0,8 point sur un trimestre, la durée d'indemnisation est réduite de 25 %, en respectant une durée minimale de 6 mois. Ainsi, un demandeur d'emploi qui aura cotisé à hauteur de 24 mois verra la durée de ses droits réduits à 18 mois.
- Si le taux de chômage est supérieur à 9 %, ou s'il progresse de plus de 0,8 point en un trimestre, la durée d'indemnisation est alors rétablie à 24 mois. Les demandeurs d'emploi peuvent bénéficier d'un complément de fin de droits de 25 %.

**A noter :** ces nouvelles règles ne s'appliquent pas à diverses catégories de travailleurs, à savoir les intermittents du spectacle, les dockers, les marins-pêcheurs, les demandeurs d'emploi en contrat de sécurisation professionnelle, les expatriés et les demandeurs d'emploi des territoires d'outre-mer, en raison du contexte économique « trop particulier pour que les critères nationaux retenus puissent être appliqués de manière efficace ».

#### RUPTURE D'ÉGALITÉ ENTRE LES ALLOCATAIRES

« En appréciant que ces indicateurs nationaux ne correspondent pas à la réalité du marché du travail en outre-mer, le gouvernement a, à juste titre, exempté ces territoires de la réforme, souligne Jean-François Foucard, secrétaire national CFE-CGC à l'emploi. Toutefois, 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 sensées 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 ! »

#### CE QUI NE CHANGE PAS AU 1<sup>ER</sup> FEVRIER 2023

Le durcissement des conditions d'indemnisation issu de la précédente réforme gouvernementale de 2021 est prolongé :

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

Rappelons que selon une récente étude d'évaluation de l'Unédic, l'instance paritaire gestionnaire de l'assurance chômage et pilotée par les partenaires sociaux, la réforme de 2021 s'est traduite par une baisse de 16 % en moyenne des allocations journalières versées aux demandeurs d'emploi impactés.



## L'INFO MILITANTE

### FOCUS SUR LA MOBILITÉ EN EUROPE

**Dans son cycle de conférences « Restaurer la confiance », la CFE-CGC s'est penchée sur la mobilité internationale des cadres, des étudiants et des apprentis. Retour sur une table ronde qui a fait voyager.**

#### L'ENDROIT ET L'ENVERS DU DÉCOR

Jean-Luc Delenne a occupé un poste dont beaucoup de managers rêvent : intéressant, grosses responsabilités, voyages incessants. « *Pratiquement un tour du monde chaque année* », sourit aujourd'hui cet ancien directeur des relations sociales de Carrefour. Chargé de superviser la mobilité internationale des 8 000 cadres du groupe, il a vu l'endroit et l'envers du décor des mutations à l'étranger : accélérations de carrière et lignes de CV classieuses, mais aussi mariages qui explosent et expatriés qui ne veulent plus revenir. Ce qui en a fait l'un des témoins les plus pointus de la table-ronde « Mobilité des étudiants et mobilité professionnelle en Europe : quelles opportunités, quels défis ? », organisée par la CFE-CGC au siège confédéral le 25 janvier dernier ([voir la vidéo en replay](#)).

#### L'EXEMPLE DES COMPAGNONS MÉDIÉVAUX

En introduction, le président de la CFE-CGC, François Hommeril, a rappelé que « *depuis le Moyen Âge, quand les compagnons sillonnaient l'Europe pour exporter leur savoir-faire et en importer d'autres en France, le cœur de la compétence, du progrès, de la beauté, de la création, a toujours été la mobilité internationale* ». À l'issue des débats, la secrétaire nationale CFE-CGC Europe et International, Anne-Catherine Cudennec, a résumé l'intention générale : « *Nous avons souhaité mettre en lumière, à travers des champs d'expérience très divers, les opportunités offertes par l'Union européenne, souvent décriée. Il faut continuer à parler Europe en espérant que chacun pourra prendre la juste mesure des avantages qu'on peut y trouver.* »

#### L'EXPATRIATION EN MODE WIN-WIN

Promotion dans un nouveau poste, accélération de carrière, avantages financiers, sociaux et fiscaux, ouverture d'esprit pour les enfants en bas âge, qualité de l'enseignement des lycées français : voilà une partie

des avantages que l'expatriation procure au salarié, selon Jean-Luc Delenne. Pour l'entreprise, le bilan est tout aussi positif : adaptation des compétences aux besoins de la filiale, attractivité de la marque employeur, multiculturalisme, transmission des savoirs...

#### LA FAMILLE EN PREMIÈRE LIGNE

Avec quelques bémols, toutefois, ajoute Jean-Luc Delenne : « *Le coût pour l'employeur est élevé et, pour que cela réussisse, il faut s'assurer que la famille de l'expatrié est bien prête à déménager et consciente de ce qui l'attend en termes de mode de vie, de culture locale, d'isolement potentiel, de climat... Il y a aussi le risque de refus par le travailleur de revenir dans son pays d'origine, un vrai casse-tête pour les DRH* ». Sans oublier la problématique du retour en France, pas toujours évident sur le plan professionnel.

#### LES ALÉAS DU RETOUR EN FRANCE

« *Il faut se réadapter aux modes français*, résume Élodie Oriol, référente carrières et mobilités internationales de la CFE-CGC AED (syndicat des industries de l'Aéronautique, de l'Espace et de La Défense). *Les personnes qui ont passé du temps à l'étranger se sentent en général bien là où elles sont. Elles se trouvent confrontées à une date butoir qui leur impose de revenir, alors qu'elles ont perdu une partie de leur réseau français. Les plus de 55 ans, notamment, rencontrent souvent des difficultés à être validés sur de nouveaux postes à leur retour.* »

#### L'ACCOMPAGNEMENT DE L'APEC

En amont et en aval de ces mobilités géographiques des cadres, il y a la possibilité de bénéficier des structures d'accompagnement de l'Association pour l'emploi des cadres (APEC). Comme l'a souligné Christine Lé, sa vice-présidente CFE-CGC, « *quand on est mobile fonctionnel ou*



## L'INFO MILITANTE

*géographique, il faut toujours avoir en tête le coup d'après* ». L'APEC a mis en place des ateliers en mode digital depuis une dizaine d'années pour préparer le retour en France avec l'aide de consultants. De la même manière, elle forme des entreprises à recruter des étrangers et travaille depuis deux ans sur la mobilité des apprentis.

### LA MOBILITÉ DES APPRENTIS

Sur cette question, c'est Jean Arthuis qui a tenu la vedette de la conférence. L'ancien ministre de l'Économie et des Finances a fondé, avec des partenaires comme les Compagnons du Tour de France, le CNAM, des chambres des métiers et de commerce, Europe App Mobility, une structure qui vise à développer un espace européen de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Il a rappelé qu'en tant que député européen (de 2014 à 2019), il avait fait voter un projet pilote « Long term mobility for apprentices » portant sur les freins à la mobilité longue des apprentis, qui souvent ne partent à l'étranger que quelques semaines.

### LE PATCHWORK DES DROITS DU TRAVAIL

La mobilité des apprentis est plus compliquée que celle des étudiants. Là où grandes écoles et universités fonctionnent un peu toutes sur le même moule, le statut salarié de l'apprenti oblige à tenir compte des contrats de travail différents dans 27 pays de l'UE, de l'accueil et du tutorat en entreprise, de l'obligation de maintenir sa rémunération pendant sa mobilité. « *Envisageable pour une entreprise d'une certaine taille, plus difficile pour un artisan* », résume l'ex-président du conseil général de la Mayenne.

### LE RÔLE DE LA COMMISSION EUROPÉENNE

Concernant les jeunes et la formation initiale, Polina Khomenko, analyste politique à la représentation de la Commission européenne en France, a brossé un panorama des programmes soutenus par la Communauté. Si Erasmus est le navire amiral depuis 35 ans avec ses 12 millions de bénéficiaires partis étudier et se former à l'étranger, trois autres programmes prennent le relais sur des thèmes spécifiques.

### ERASMUS+ ET LES AUTRES

« Discover EU », une branche d'Erasmus+, donne aux jeunes de moins de 18 ans la possibilité de voyager en Europe en mobilité douce. Depuis 2018, plus de 165 000 jeunes ont bénéficié de billets de train dans ce cadre. Le Corps européen de solidarité permet aux jeunes de relever des défis sociétaux ou humanitaires sur le terrain par le biais de volontariats de 2 à 18 mois à l'étranger, seuls ou en groupe. Hébergement, voyage et argent de poche sont pris en charge. Enfin, la nouvelle initiative Alma (Aim, Learn, Master, Achieve), soutenue par le Fonds social européen (FSE), proposera des expatriations de 2 à 6 mois dans un pays d'Europe à des jeunes de 18 à 29 ans en chômage de longue durée ayant des compétences professionnelles insuffisantes, avec ensuite un suivi dans le pays d'origine pour trouver du travail. L'appel à proposition est en cours et la France s'est engagée à soutenir 1 000 jeunes par an.

### UN VENT DE FRAÎCHEUR MILANAISE

L'intervention de Muriel Chupin, ancienne étudiante en Italie à Milan, a fait souffler un vent de fraîcheur sur « Restaurer la confiance ». Celle qui travaille aujourd'hui dans un ministère a bénéficié d'une mobilité Erasmus dans le cadre de ses études de droit, il y a sept ans. Elle a voulu « *mettre des paillettes dans les yeux des étudiants* » en racontant « *la meilleure expérience* » de sa vie.

### L'APPRENTISSAGE DE LA VIE

« *J'avais 20 ans, je quittais mon domicile familial. J'ai dû me débrouiller toute seule, trouver un logement, découvrir d'autres modes de vie et d'apprentissage, partir à la recherche de moi-même, raconte Muriel Chupin. Les Finlandais, par exemple, sont très débrouillards parce qu'ils ont au lycée des cours sur l'apprentissage de la vie où ils apprennent à cuisiner et à lancer une machine. La plupart des examens en Italie se déroulent par oral, ce qui développe les qualités d'expression. Les cours sont en anglais, ce qui fait qu'on devient totalement bilingue. Et le sentiment d'être une ambassadrice de son pays ajoute de la responsabilité.* »



## L'INFO MILITANTE

# ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES : UN OUTIL CFE-CGC D'AIDE À LA COMPOSITION DES LISTES DE CANDIDATS

**Pour ses structures, la CFE-CGC met à disposition un nouvel outil d'aide à l'établissement d'une liste de candidats respectant la règle de représentation équilibrée hommes-femmes.**

La composition de listes de candidats aux élections professionnelles répond à des règles particulières, parmi lesquelles celle de la représentation équilibrée entre les hommes et les femmes. L'exigence de représentation équilibrée est une règle complexe, aux enjeux importants pour la représentation du personnel. Son non-respect peut conduire à l'annulation des listes de candidats CFE-CGC.

Consciente des difficultés sur le terrain pour interpréter cette règle, la CFE-CGC a développé un fichier Excel d'aide à l'élaboration des listes de candidats aux élections professionnelles qui est complété d'une notice pour accompagner son utilisation.

### COMMENT LE PROJET EST-IL NÉ ?

Ce projet est le fruit d'un travail collaboratif entre la Fédération Enermine et la Confédération. Initialement porté par Christophe Deneuve (Protocoleur pour la CFE-CGC Pétrole & Énergies nouvelles) au niveau de sa Fédération, l'outil lui permettait de vérifier, lors de la négociation de protocoles d'accords préélectorales (PAP), que les informations données par la direction étaient conformes aux exigences légales et de réfléchir/préparer ses futures listes de candidats.

Pour Gilles Lécuelle, secrétaire national CFE-CGC du secteur dialogue social, restructuration des branches et représentativité, cet outil répond à un besoin de l'ensemble des Fédérations, et devait donc être mutualisé. L'outil est dès lors devenu confédéral afin que chaque négociateur puisse s'en emparer au moment décisif du PAP !

Une fois le projet acté, s'en est suivie une période d'enrichissement de l'outil par les services de la Fédération et de la Confédération en coopération, afin que celui-ci soit conforme aux exigences légales et qu'il réponde aux attentes des membres de la CFE-CGC.

### QUELLE UTILITÉ ?

L'établissement d'une liste de candidats à l'occasion des élections professionnelles est un exercice complexe, qui l'est plus encore depuis la règle de représentation équilibrée. C'est là que l'outil intervient : il permet, après avoir renseigné la proportion de femmes et d'hommes par collèges, de proposer des listes de candidats conformes aux conditions légales. Il permet également de proposer des modèles de listes incomplètes de candidats tout en respectant l'exigence de représentation équilibrée.

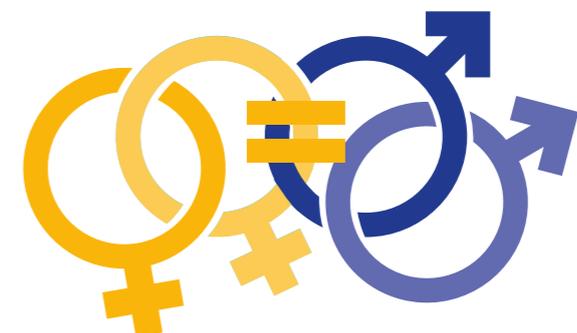
### COMMENT L'UTILISER ?

Il s'agit d'un outil intuitif avec une interface Excel simple d'utilisation. La notice d'utilisation qui accompagne l'outil vous guidera jusqu'au bout, à chaque étape !

### OÙ TROUVER CE NOUVEL OUTIL ?

Le fichier Excel et la notice l'accompagnant sont disponibles :

- dans l'intranet CFE-CGC, sous la rubrique PAP ;
- sur le logiciel Omars pour les développeurs et coordinateurs territoriaux.





## L'INFO MILITANTE

### VERS UN POUVOIR ACCRU DES COMITÉS D'ENTREPRISE EUROPÉENS

**La CFE-CGC Nokia et ses partenaires syndicaux et européens sont à l'origine d'une initiative parlementaire à Bruxelles visant à renforcer l'arsenal juridique des comités d'entreprise européens.**

C'est le plan social lancé début 2020 par Nokia France qui a tout déclenché. Prévu pour impacter 1 200 salariés à l'origine, puis un millier en novembre 2020, il a fait l'objet d'un recours en justice de la CFE-CGC et des autres syndicats de l'entreprise pour défaut d'information. Mais comme ces suppressions d'emploi s'inscrivaient dans un programme de réduction d'effectif global présenté en 2018 par Nokia à son comité d'entreprise européen (CEE), la justice française s'est déclarée incompétente devant ce sujet transnational.

Les syndicalistes français ont alors porté l'affaire, via le comité d'entreprise européen, devant la justice finlandaise, pays du siège social de Nokia. Là encore, sans réussite : en droit finlandais, le CEE n'est pas une personne morale et ne peut donc obtenir justice.

#### LA CFE-CGC À LA RENCONTRE DES DÉPUTÉS EUROPÉENS

Étape suivante : la CFE-CGC et ses collègues étrangers du comité d'entreprise européen de Nokia ont rencontré des députés européens en mars et en septembre 2022 pour les sensibiliser à cette lacune de la directive européenne n°2009/38/CE qui définit les CEE. Action payante puisqu'un député démocrate-chrétien allemand, Dennis Radtke, a rendu public en décembre 2022 un rapport d'une vingtaine de pages prônant une révision de cette directive. Sa proposition doit faire l'objet d'un vote du Parlement européen le 2 février. Sachant que des députés de droite ont déjà fait clairement savoir leur opposition.

« Si la proposition est votée, elle obligerait les États européens à reconnaître les CEE comme des personnes morales et donc à leur permettre d'ester en justice dans chaque pays, explique Marc Malleville, représentant français de la CFE-CGC au comité européen de Nokia, ingénieur, chef de projet IT et détaché dans le syndicalisme à 20 %. Cela s'accompagnerait de sanctions dissuasives pour les groupes privés européens qui ne respecteraient pas les obligations légales vis-à-vis de leur CEE. »

Linus Maknavicius, ingénieur de recherches et suppléant de Marc Malleville au CEE de Nokia, effectue une partie du lobbying en s'appuyant sur des parlementaires européens de son pays d'origine, la Lituanie. Il souligne que cette révision de la directive européenne redonnerait du lustre aux CEE, souvent snobés par les exécutifs des grands groupes : « Nous n'avons jamais réussi à conclure un accord d'entreprise européen avec le management de Nokia, regrette-t-il. Et tout ce qui concerne le CEE est traité par l'entreprise a minima : la directive impose des traducteurs, donc il y a des traducteurs ; la directive n'impose pas d'experts, donc il n'y a pas de budget pour les experts, etc. »

#### UNE RÉELLE AVANCÉE SOCIALE EN CAS DE SUCCÈS

En cas de succès, l'avancée sociale sera réelle. Avec comme points saillants l'accès à la justice pour le CEE qui deviendrait une personne morale, des budgets pour un support légal et des expertises, des sanctions significatives pour les infractions, une meilleure définition de ce qui est transnational et une deuxième réunion annuelle obligatoire des CEE.

Lors d'une réunion de soutien à la révision de la directive, le 18 janvier 2023, où le CEE Nokia était représenté par Klaus Wermeyer, son membre allemand, en présence du député européen Dennis Radtke, les représentants des comités d'entreprise de Verizon, Deutsche Telekom et Airbus étaient présents. Preuve que l'affaire agite le landerneau des multinationales et des quelque 1 000 CEE actifs dans l'Union européenne.





## L'INFO MILITANTE

### HARMONIE MUTUELLE : LA CFE-CGC SIGNE L'ACCORD HANDICAP

**Signé fin 2022 au sein de la mutuelle du Groupe VYV, le nouvel accord en faveur de l'inclusion et de la diversité contient plusieurs avancées notables.**

De la continuité et des nouveautés : le quatrième accord Handicap conclu au sein d'Harmonie Mutuelle a su renouveler le genre. Signé par la CFE-CGC (deuxième syndicat le plus représentatif avec 20 % en global et 29 % sur les cadres et agents de maîtrise) et trois autres organisations syndicales, il est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023 pour une durée de 3 ans. Sous réserve de son agrément, attendu en février, par la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS).

Plusieurs innovations concrètes en ressortent, comme la mise en place d'une action d'accompagnement pour les parents d'enfants porteurs de troubles DYS (troubles cognitifs durables entraînant des difficultés d'apprentissage chez les enfants), en collaboration avec le partenaire Prof Express. Ou le fait qu'Harmonie Mutuelle s'engage pour la première fois à verser une partie de sa taxe d'apprentissage à des établissements œuvrant pour l'éducation et la professionnalisation des jeunes en situation de handicap.

#### EMBARQUER TOUS LES ACTEURS DE L'ENTREPRISE

Sur le fond, l'accord embarque tous les acteurs de l'entreprise pour favoriser non seulement le recrutement mais aussi le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. A savoir, concernant le recrutement, l'embauche de 30 CDI, 20 CDD de plus de 6 mois, 9 alternants et 60 stagiaires en trois ans. « Ce sont des objectifs cohérents et atteignables qui correspondent à nos métiers et à nos besoins », valide Fabien Pornin, délégué syndical référent de la CFE-CGC, signataire de l'accord avec les 3 autres DS de la CFE-CGC : Pascal Brilland, Françoise Habil et Marie-Ange Sanchez.

S'agissant du maintien dans l'emploi, une attention particulière est portée sur la détection et l'accompagnement des salariés en situation de santé à risque. Autrement dit, « veiller à l'aménagement des situations de nos salariés actuels lorsqu'ils rencontrent des aléas de la vie (maladie ou accident), résume Fabien Pornin. Et prévoir des mesures permettant leur maintien

dans l'emploi, ce qui passe par des aménagements des postes de travail et des fonctions. L'accord balise tous ces aspects-là en s'appuyant sur les passerelles opérationnelles permises par la gestion des compétences et des parcours au sein du groupe VYV ».

#### FORMER LES MANAGERS À L'ACCUEIL DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

La négociation a-t-elle été difficile ? « Pas spécialement, indique-t-il. Vu le secteur d'activité dans lequel nous sommes, c'est un peu notre métier d'anticiper ce type de risques. Notre direction aurait eu mauvaise grâce à traîner les pieds sur le sujet. La CFE-CGC a insisté sur la formation des managers pour accueillir et maintenir les personnes en situation de handicap, et elle a été entendue. »

Forte de 4 800 salariés dont 2 600 techniciens et un millier de cadres, Harmonie Mutuelle résulte de la fusion en 2013 de 5 grandes mutuelles interprofessionnelles, ce qui en fait une entreprise uniforme sur toute la France, comportant près de 300 sites. Elle est, avec la MGEN, un des deux fondateurs du Groupe VYV. En 2021, son taux d'emploi direct de personnes en situation de handicap était de 6,34 %.





## ENTRETIEN

### « LA CFE-CGC RATP DÉPLORE UN ACCORD SALARIAL NON ÉQUITABLE »

**Premier syndicat de l'encadrement à la RATP, la CFE-CGC n'a pas signé un accord salarial très insuffisant vis-à-vis des agents de maîtrise et des cadres. Explications avec son président, Fabien Renaud.**

**La RATP a annoncé, le 24 janvier dernier, un accord salarial prévoyant « une augmentation nette de 1 365 euros sur une année ». Le texte, signé par trois des quatre organisations syndicales représentatives de l'entreprise (CGT, FO, UNSA), ne l'a pas été par la CFE-CGC. Pourquoi ?**

Cela fait plusieurs années que les négociations annuelles obligatoires (NAO) débouchent systématiquement sur quelques mesures sociales ne concernant que quelques milliers des 45 000 salariés de l'entreprise. En 2018, nous n'avons pas signé l'accord. Le scénario se répète cette année. Pour la CFE-CGC RATP, premier syndicat de l'encadrement avec 31,70 % de représentativité dans son périmètre catégoriel (agents de maîtrise et cadres), le compte n'y est pas. La proposition finale de la direction mise sur la table - une augmentation de 10 points appliquée au salaire de référence au 1<sup>er</sup> janvier 2023 puis de 10 autres points au 1<sup>er</sup> juillet - n'est pas à la hauteur. Cette mesure, certes égalitaire mais non équitable entre les catégories de salariés, représente une augmentation moyenne de 2,6 % pour un agent de maîtrise et de 1,9 % pour un cadre. C'est nettement insuffisant au regard d'une prévision d'inflation à 6 % pour 2023, après une perte de pouvoir d'achat d'environ 4 points déjà subie en 2022.

Après consultation de nos instances consultatives internes, il a été décidé de ne pas signer un tel accord. Cette opposition est l'opportunité d'envoyer un signal fort à la direction et d'afficher nos valeurs en tant que porte-parole de l'encadrement. Une position comprise par notre base d'adhérents et de sympathisants.

**Quelles étaient les revendications de la CFE-CGC ?**

Nous avons fait valoir que la mesure la plus équitable, pour l'ensemble des salariés, aurait été la revalorisation du point de paie, un dispositif proportionnel au salaire de chaque salarié. Les autres organisations syndicales, qui représentent très majoritairement les personnels opérateurs, ont privilégié l'attribution de points supplémentaires. Autre point de crispation nous concernant : dans le cadre de la rémunération des encadrants, il y a une partie fixe et une partie de progression automatique, par échelon. Or, cette dernière a été supprimée l'an dernier pour les cadres, créant un manque à gagner.

**« Nous attendons un geste significatif à la hauteur de l'engagement de l'encadrement dans la réussite de la transformation de l'entreprise »**

**Quelles sont les prochaines échéances sur le terrain salarial ?**

La CFE-CGC RATP reste mobilisée sur la négociation annuelle en cours pour l'enveloppe allouée à la politique de rémunération de l'encadrement (PRE), relative à l'avancement. Alors que les propositions de la direction, dans le cadre des NAO, ne profitent pas pleinement aux personnels de l'encadrement, et principalement aux cadres, nous attendons, à l'occasion de la PRE, un geste significatif de l'employeur, à la hauteur de leur engagement quotidien dans la réussite de la transformation de l'entreprise.



## ENTRETIEN

### **Plus largement, comment se passe le dialogue social depuis la nomination, en novembre 2022, de Jean Castex à la présidence de la RATP ?**

En termes de discours, de posture et de présence sur le terrain, c'est le jour et la nuit avec l'ancienne présidente, Catherine Guillouard. L'ancien Premier ministre fait preuve d'humanité et reconnaît que tout n'est pas bien fagoté au sein de l'entreprise, en particulier dans la perspective de l'ouverture à la concurrence à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2025. Il tient jusqu'ici un discours de vérité qui parle aux salariés, invitant à travailler étroitement avec toutes les parties prenantes, à savoir Île-de-France Mobilités (ndlr : l'autorité organisatrice de la mobilité pour la région) et l'État. Dans le cadre du conseil d'administration, où je siége pour la CFE-CGC, les échanges sont directs. J'ai eu l'occasion d'y rappeler nos priorités, en particulier la politique de rémunération et de reconnaissance de l'encadrement.

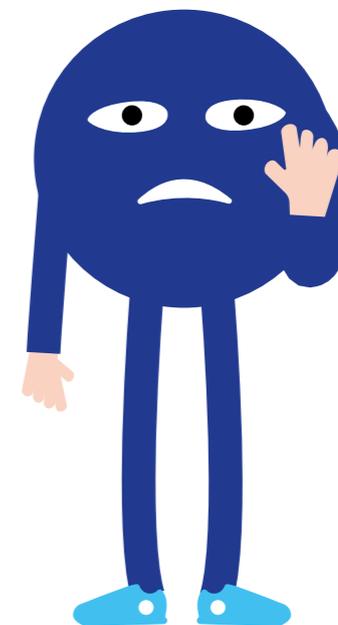
En parallèle, la CFE-CGC RATP a mis en place un programme de développement syndical pour s'adapter aux enjeux de la transformation majeure que connaît l'entreprise. En 2025, 30 % des effectifs de la RATP vont en effet sortir de l'Établissement public à caractère industriel et commercial (EPIC). Jusqu'en juillet 2022, toutes les filiales du Groupe RATP étaient des activités supplémentaires, en dehors de l'EPIC. Depuis cette date, des filiales sont mises en place, issues de l'activité au sein de l'EPIC. Il s'agit d'investir ces filiales pour être prêts quand s'y tiendront des élections professionnelles.

**« En ordre de marche face au projet de réforme des retraites et aux arguments mensongers du gouvernement »**

### **Dans quelle mesure la CFE-CGC RATP et ses adhérents sont-ils mobilisés contre le projet de réforme des retraites ?**

En parfait accord avec la ligne confédérale, nous nous sommes mis en ordre de marche pour la manifestation nationale du 19 janvier puis celle du 31 janvier. Un peu dans l'urgence pour la première, nous avons pu déposer un préavis de grève illimitée et mobiliser les salariés. Dans l'entreprise, le bilan de la mobilisation est plutôt positif, à la hauteur du mécontentement national qui s'est exprimé dans les cortèges. Les arguments exposés par le gouvernement sont basés sur un mensonge et le projet de réforme proposé ne vise qu'à capter et à spolier l'argent issu du travail des salariés.

**Propos recueillis par Mathieu Bahuet**





## OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE : OÙ EN EST LA FRANCE ?

Établis par les États membres des Nations unies dans le cadre de l'Agenda 2030, les ODD sont progressivement mis en œuvre. En France, diverses études mettent en lumière l'évolution des préoccupations sociétales et environnementales des entreprises.

### L'AGENDA 2030 ET LES ODD

En septembre 2015, les 193 États de l'ONU ont adopté l'Agenda 2030, un programme de développement durable à l'horizon 2030. Plan d'action portant une vision de transformation du monde - renforcer la paix, éradiquer la pauvreté et assurer une transition vers le développement durable - l'Agenda 2030 définit une feuille de route avec 17 objectifs de développement durable (ODD) et 169 sous-objectifs pour l'ensemble des États. Les 17 ODD ont été adoptés après 3 ans de négociation, avec un processus participatif incluant l'ensemble des parties prenantes : collectivités territoriales, secteur privé, société civile, etc. Ils font suite aux 8 objectifs du Millénaire pour le développement qui avaient été adoptés en 2000.

L'agenda 2030 s'organise autour des « 5P » : planète, populations, prospérité, paix et partenariats. Voici, en détail, les 17 ODD :



**ODD 1** : Éliminer la pauvreté sous toutes ses formes et partout dans le monde.

**ODD 2** : Éliminer la faim, assurer la sécurité alimentaire, améliorer la nutrition et promouvoir une agriculture durable.

**ODD 3** : Donner aux individus les moyens de vivre une vie saine et promouvoir le bien-être à tous les âges.

**ODD 4** : Veiller à ce que tous puissent suivre une éducation de qualité dans des conditions d'équité et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie.

**ODD 5** : Réaliser l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles.

**ODD 6** : Garantir l'accès de tous à l'eau et à l'assainissement et assurer une gestion durable des ressources en eau.

**ODD 7** : Garantir l'accès de tous à des services énergétiques fiables, durables et modernes.

**ODD 8** : Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous.

**ODD 9** : Mettre en place une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et encourager l'innovation.

**ODD 10** : Réduire les inégalités entre les pays et en leur sein.

**ODD 11** : Faire en sorte que les villes et les établissements humains soient ouverts à tous, sûrs, résilients et durables.

**ODD 12** : Établir des modes de consommation et de production durables.

**ODD 13** : Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre le changement climatique et leurs répercussions.

**ODD 14** : Conserver et utiliser de manière durable les océans, les mers et les ressources marines aux fins du développement durable.



**ODD 15** : Préserver et restaurer les écosystèmes terrestres.

**ODD 16** : Promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et ouvertes aux fins du développement durable.

**ODD 17** : Partenariats pour la réalisation des objectifs.

Tous les pays signataires se doivent de mettre en œuvre au niveau national l'intégralité de l'Agenda 2030 et des ODD. Afin de suivre les progrès de chaque pays, 232 indicateurs ont été définis par la Commission statistique des Nations unies. En France, c'est l'Insee qui coordonne la collecte et la production des indicateurs. Tous les quatre ans pour les chefs d'État, et tous les ans pour les ministres, a lieu le Forum politique de haut niveau (FPHN) pour le développement durable, qui permet de faire le point sur l'avancée de la mise en œuvre de l'Agenda 2030.

D'après le dernier rapport (décembre 2022) du SDSN (Réseau de solutions pour le développement durable des Nations unies) sur l'avancement des ODD en Europe, l'Europe et la France sont en passe d'atteindre deux tiers des cibles à l'horizon 2030 si la tendance depuis 2015 se poursuit. Un tiers des ODD ne sont donc pas dans la bonne dynamique, en particulier ceux liés à la consommation responsable, au climat et à la biodiversité. La France est aujourd'hui 11<sup>e</sup> du classement SDSN des 34 pays européens sur la mise en œuvre des ODD avec un score de 73/100 (moyenne européenne : 72/100). Elle obtient un meilleur score que l'Allemagne sur la lutte contre l'extrême pauvreté et la précarité, et progresse sur l'égalité entre les sexes. Cependant, comme pour une grande partie des pays de l'UE, les ODD liés à la production, à l'agriculture, au climat, à la biodiversité et à la consommation durable sont les moins avancés, notamment en raison des impacts de consommation domestique générés à l'étranger.

Dans son rapport, la SDSN fait plusieurs recommandations pour améliorer l'atteinte des ODD d'ici à 2030, notamment la mise en place d'un nouveau mécanisme ou le renouvellement du mandat de la plateforme multipartite de l'Union européenne pour un engagement structuré avec la société civile, les organisations de jeunesse, le monde des affaires, les syndicats et les scientifiques sur les politiques et le suivi des ODD.

## LES ENTREPRISES FRANÇAISES ET LES ODD

Le 25 janvier 2023, le Pacte mondial Réseau France a publié son 4<sup>e</sup> baromètre « ODD et entreprises françaises en action » en partenariat avec le cabinet PwC, à partir de 212 contributions d'entreprises de tous secteurs et de toutes tailles. Pour 93 %, les ODD sont un outil de dialogue entre les parties prenantes, permettant de rendre leur démarche RSE plus pertinente. 74 % déclarent que l'intégration des ODD dans leur entreprise se traduit par des actions centrées sur la stratégie, la gouvernance et la sensibilisation des collaborateurs. Pour 82 % des PME, les ODD permettent de se démarquer de la concurrence, sont un levier de différenciation et un atout de compétitivité.

Le baromètre met aussi en lumière l'évolution des préoccupations sociétales et environnementales des entreprises. En 2022, les 5 ODD considérés comme les plus importants sont, dans l'ordre, ceux sur le climat, sur le travail décent, sur la consommation et la production responsable, sur l'égalité entre les sexes et sur la bonne santé/bien-être. Bien sûr, les ODD restent un outil de communication pour les entreprises. 81 % d'entre elles déclarent les utiliser dans leur communication interne et/ou externe. L'échéance 2030 approchant, certaines entreprises préfèrent ne pas prendre d'engagements si elles n'ont pas la certitude de les atteindre.

Le 21 décembre 2022, le cabinet B&L évolution a lui aussi publié son baromètre intitulé « La dimension transformatrice des ODD se fait attendre ». L'étude met en avant un nombre croissant d'entreprises s'engageant pour les ODD, mais conclut aussi que ces derniers sont principalement un outil de communication. Le baromètre identifie cependant quelques bonnes pratiques au sein du SBF120, certaines entreprises se distinguant par leur engagement et leur appropriation des ODD parmi lesquelles Veolia, qui s'appuie sur les ODD pour définir sa raison d'être ; Worldline, qui a recours à plusieurs indicateurs pour mesurer sa contribution aux ODD ; Téléperformance, qui utilise les ODD comme composante de son reporting RSE ; Bureau Veritas, qui se sert des ODD comme d'un outil de reporting complet et qui les utilise pour déterminer les priorités de la stratégie RSE à l'aide de plusieurs indicateurs.



### LA CFE-CGC ET LES ODD

En 2018, la CFE-CGC a été la première organisation syndicale à adhérer au Pacte mondial des Nations unies, traduisant sa volonté d'utiliser les 17 ODD comme grille de référence pour l'ensemble des entreprises et des administrations.

À travers les cinq principes suivants, la CFE-CGC s'engage ainsi dans la progression des ODD à l'horizon 2030 avec une forte volonté de mobiliser l'ensemble des parties prenantes sur les 5 grands principes suivants :

- lutter contre le dérèglement climatique (ODD 7-11 et 13) ;
- participer à la préservation de la biodiversité (ODD 14-15- et 6) ;
- soutenir une économie durable, sociale et solidaire (ODD 8-9 et 12) ;
- lutter contre les inégalités et la pauvreté (ODD 1-2-3-5-10 et 16) ;
- éduquer et mobiliser (ODD 4 et 17).

Dans le cadre de son adhésion au Global Compact, la CFE-CGC a réalisé **deux communications d'engagement** (COE ; publiées sur le site des Nations unies), présentant ses actions en faveur des ODD. Dans le cadre de la loi Climat et résilience de 2021, la CFE-CGC avait notamment proposé d'utiliser les ODD comme grille de référence dans les comités sociaux et économiques (CSE) en entreprise.

Par toutes ses contributions, actions et réflexions, la CFE-CGC s'engage ainsi à construire, pour les générations futures, un monde durable basé sur l'épanouissement social et la protection environnementale.

#### CONTACTS

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

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

**Service Économie**  
Anne Bernard  
Vinciane Vialard

**La Macif  
vous protège  
dans votre  
activité  
syndicale  
() avec  
des contrats  
sur mesure.**

→ **Contactez-nous :**  
[partenariat@macif.fr](mailto:partenariat@macif.fr)



La Macif,  
c'est vous.



## UNE RÉFORME À DOUBLE IMPACT POUR CERTAINS INVALIDES QUI EXERCENT UNE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE

**Suite à la réforme 2022 des règles de cumul pension d'invalidité et emploi, de nombreuses personnes en situation d'invalidité percevant des revenus professionnels subissent des pertes de revenus.**

**La CFE-CGC se mobilise.**

L'objectif affiché par la réforme de 2022 sur le cumul pension d'invalidité et emploi était d'inciter toute personne reconnue invalide à reprendre une activité professionnelle, en garantissant dans tous les cas un gain financier à le faire. Mais la déclinaison par décret de ce beau principe ne tient pas ses promesses, enfin pas pour tout le monde ! Au point que, depuis le 1<sup>er</sup> avril 2022, de nombreuses personnes en situation d'invalidité qui exercent une activité professionnelle rémunérée subissent d'importantes pertes de revenus.

Tout d'abord, on ne peut pas nier que cette réforme du calcul de la pension d'invalidité en cas de cumul avec une activité professionnelle représente une avancée pour certains : lorsque la somme des revenus (pension d'invalidité et salaire) dépasse un certain seuil, la pension d'invalidité est désormais réduite de la moitié du dépassement au lieu de la totalité du dépassement précédemment. La pension d'invalidité est donc censée être moins amputée, préservant l'intérêt de conserver une activité professionnelle.

### **PLAFOND ANNUEL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE ET « EFFET DE BORD »**

Mais attention, le diable se cache toujours dans les détails ! Certains voient malgré tout leur pension d'invalidité amoindrie par ce nouveau calcul, quand d'autres s'en voient même privés. Cela est dû à l'instauration d'un plafonnement du seuil qui déclenche le dépassement. Deux modes de calculs de ce seuil ont été mis en place, basés sur le salaire avant invalidité, mais tous deux plafonnés au plafond annuel de la Sécurité sociale (PASS), ce qui n'était pas le cas auparavant.

Les victimes de cette réforme sont donc ceux qui perçoivent au total, pension d'invalidité et salaire, un montant supérieur au PASS (43 992 euros annuel en 2023). A fortiori, toute personne dont le salaire est supérieur au PASS est automatiquement à classer parmi les grands perdants de cette réforme.

Cet « effet de bord » a-t-il été délibérément généré par les pouvoirs publics dans un but économique ? En tout cas, la surprise pour les titulaires de pension d'invalidité a été totale lorsqu'ils en ont été subitement privés sans information préalable.

Le triste constat pour nos populations ne s'arrête pas là. Privées de leur pension d'invalidité versée par la Sécurité sociale (lorsque la pension amputée de 50 % du dépassement tombe à 0), elles risquent, par ricochet, de perdre la rente invalidité de leur régime de prévoyance. En effet, cette rente complémentaire est souvent conditionnée au versement d'une pension d'invalidité par la Sécurité sociale (selon la rédaction des garanties).

### **LA CFE-CGC MONTE AU CRÉNEAU**

Bien loin de l'objectif visé, il est donc plus intéressant pour ces personnes en situation d'invalidité de réduire leur activité professionnelle plutôt que de l'augmenter. Dissuadées de travailler et donc de contribuer au financement de la protection sociale, c'est, in fine notre modèle social qui en pâtit.

Sollicitée par de nombreux adhérents touchés par cette mesure, la CFE-CGC entreprend diverses interventions auprès des pouvoirs publics - courrier aux ministres, amendement au projet de loi de financement de la Sécurité sociale rectificative (PLFSSR) - et un rapprochement avec une association particulièrement mobilisée sur le sujet. La CFE-CGC en appelle à la suppression du plafonnement du seuil au PASS pour sauvegarder les effets positifs attendus du nouveau mode de calcul, sans léser toute une partie des personnes en invalidité exerçant une activité professionnelle.



## **FAUTE INEXCUSABLE DE L'EMPLOYEUR EN CAS D'AT-MP : UN REVIREMENT EN FAVEUR DES VICTIMES**

**La Cour de cassation a rendu en janvier 2023 deux arrêts très attendus par les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.**

Pour bien comprendre la portée de ces décisions de la Cour de cassation, la plus haute juridiction de l'ordre judiciaire français, il faut revenir au préalable sur le fonctionnement du système de réparation des séquelles des accidents du travail et des maladies professionnelles (AT-MP). Il est en effet prévu qu'une rente (ou un capital, selon la gravité des séquelles), soit versée à la victime.

Jusqu'à présent, cette rente permettait de réparer, de manière forfaitaire, la perte de gain professionnel, l'incidence professionnelle de l'incapacité, mais également le déficit fonctionnel permanent de la victime, c'est-à-dire les souffrances éprouvées par la victime dans le déroulement de sa vie quotidienne à compter du moment où ses séquelles n'évoluaient plus (« post-consolidation »).

En cas de faute inexcusable de l'employeur, c'est-à-dire lorsqu'il a été reconnu que ce dernier avait ou aurait dû avoir conscience du danger occasionnant l'accident ou la maladie, cette rente est majorée. Par ailleurs, la victime peut également demander devant les juges la réparation de certains préjudices, notamment celle des souffrances physiques et morales, si elle apporte la preuve que ces préjudices ne sont pas déjà couverts par la rente.

Le 20 janvier dernier, la Cour de cassation a opéré un revirement en faveur des victimes, estimant notamment qu'il était difficile pour ces dernières d'apporter la preuve que la rente n'indemnisait pas le préjudice personnel du déficit fonctionnel permanent.

### **RÉPARATION DU DÉFICIT FONCTIONNEL PERMANENT DES VICTIMES, EN SUS DE LA RENTE**

En l'espèce, les tristes circonstances des deux affaires avaient été rappelées lors de l'audience devant les magistrats, le 20 décembre 2022 : deux salariés morts d'un cancer des poumons après avoir inhalé des poussières d'amiante dans le cadre de leur activité professionnelle, et pour lesquels

la faute inexcusable de l'employeur avait été retenue. Pour la première victime, la Cour d'appel en charge du dossier avait statué en faveur d'une indemnisation de 20 000 et 50 000 euros au titre des souffrances physiques et morales de la victime. La Cour d'appel en charge de la seconde victime avait en revanche refusé toute indemnisation des préjudices moraux et physiques, estimant qu'ils étaient couverts par la rente.

Face à ces situations, la haute juridiction s'est prononcée en assemblée plénière : il est désormais établi que la rente ne couvre pas le déficit fonctionnel permanent (post-consolidation) des victimes. Il est donc désormais possible et sans ambiguïté pour les victimes de demander la réparation de leur déficit fonctionnel permanent, en sus de la rente, et sans avoir à prouver que celle-ci ne couvre pas déjà ces souffrances.

En ce sens, la Cour de cassation s'est alignée sur la jurisprudence du Conseil d'État pour qui, de manière constante, la rente n'indemnise que les préjudices professionnels.

#### **CONTACTS**

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

**Anne-Michèle Chartier**  
Déléguée nationale  
[anne-michele.chartier@cfecgc.fr](mailto:anne-michele.chartier@cfecgc.fr)

**Christophe Roth**  
Délégué national  
[christophe.roth@cfecgc.fr](mailto:christophe.roth@cfecgc.fr)

**Service Économie  
et Protection sociale**  
Anne Bernard  
Emérance Haushalter  
Leslie Robillard  
Mallaury Voces



## FOCUS

### SYNDEX ET L'IFOP RADIOGRAPHIENT LE DIALOGUE SOCIAL

**Pour la 5<sup>e</sup> année consécutive, l'Ifop a réalisé pour Syndex une enquête sur le dialogue social dans les entreprises, confirmant le ressenti de terrain de la CFE-CGC.**

#### MORAL DES ÉLUS

Après l'enquête de l'année dernière qui constatait un peu de désillusion chez les représentants du personnel (RP), le Baromètre Syndex-Ifop de janvier 2023 fait apparaître un regain d'optimisme et de motivation de leur part. Interrogés sur l'adjectif qui définit le mieux leur état d'esprit, 20 % d'entre eux citent l'optimisme et 39 % la détermination, deux items en hausse de 5 points par rapport à 2022. Cela dit, nombre d'entre eux se disent toujours fatigués (60 %), inquiets (50 %), déçus (42 %), en colère (32 %).

Pour quelles raisons ? Principalement à cause des comités sociaux et économiques (CSE). Pour 37 % des représentants du personnel, ils entraînent un affaiblissement de leur poids face à la direction, pour 36 % un ordre du jour des réunions trop chargé où les sujets ne sont pas traités à fond, et pour 36 % un accroissement de leur investissement temps nécessaire.

#### FORMATION DES ÉLUS

21 % des représentants du personnel interrogés pointent d'ailleurs un « déficit d'expertise » de leur part concernant le CSE, mais sans baisser les bras puisque 75 % ont déjà effectué la formation santé, sécurité et conditions de travail (+7 points par rapport à janvier 2022) et 74 % la formation économique (+ 11 points).

#### DIVERGENCE EMPLOYEURS/SALARIÉS

Autre éclairage du Baromètre, l'écart de perception sur la qualité du dialogue social est significatif entre les RP et les salariés d'une part, qui la jugent moyenne (avec des notes comprises entre 5 et 6 sur 10), et les dirigeants d'autre part, qui se déclarent plutôt satisfaits (avec des notes proches de 8 sur 10).

#### RELÈVE MILITANTE

Concernant la relève militante, une énorme majorité (93 %) des RP peine à recruter de nouveaux élus. Un sur quatre n'a pas l'intention de se représenter aux prochaines élections dans son entreprise, principalement en raison du temps nécessité par la fonction (43 %), pour cause de départ à la retraite (37 %) ou à cause du manque de considération par la direction (32 %).

#### CSE ET ENVIRONNEMENT

Enfin, s'agissant des sujets traités par les CSE, 74 % des RP estiment que leur CSE ne s'est pas encore saisi de ses nouvelles prérogatives environnementales. Ils voient dans celles-ci une opportunité pour le dialogue social, mais aussi du travail en plus et une nouvelle expertise à acquérir. 26 % se sentent bien ou très bien informés sur le sujet, un chiffre en hausse de 10 points en un an.

#### CSE ET POUVOIR D'ACHAT

Si 81 % des RP placent le pouvoir d'achat et les rémunérations parmi les sujets prioritaires du CSE, les directions ne sont que 45 % à partager ce point de vue. Au passage, les RP sont 55 % à anticiper des négociations salariales moins favorables qu'en 2022.

#### CSE ET EMBAUCHES

Enfin, si 80 % des dirigeants affirment rencontrer des difficultés de recrutement, un peu moins d'un sur deux les évoquent avec le CSE et seulement 30 % discutent avec l'instance de solutions concrètes pour les résoudre.



## TENDANCES



### L'APEC IDENTIFIE LES MÉTIERS FORTS EN 2023

A partir des offres d'emploi cadre publiées sur apec.fr, l'Apec met en lumière les grands métiers porteurs de 2023.

**Informatique et systèmes d'information :** les métiers de développeur, chef de projet en informatique, ingénieur d'études en développement informatique et ingénieur systèmes représentent près de 10 % des offres d'emploi cadre publiées en 2022. Celles liées au métier de data analyst ont été multipliées par 1,6 entre 2021 et 2022.

**Ingénierie, études, R&D :** les ingénieurs R&D figurent parmi les plus recherchés. Ce métier connaît de profondes transformations, en lien avec le développement du numérique et du big data. Dans la mécanique et l'efficacité énergétique notamment, les offres d'emploi ont été multipliées par 1,5.

**Commercial, marketing :** cinq métiers figurent dans le top 2022 - chargé d'affaires, commercial, business developer, responsable de magasins, technico-commercial - en lien avec le développement du numérique : essor du e-commerce, développement du e-sourcing en matière de prospection, etc.

**Finance, comptabilité, gestion, achats :** on trouve là trois métiers poids lourds : comptable, contrôleur de gestion, responsable comptable. Parallèlement, les offres analystes financiers, contrôleurs de gestion, acheteurs, acheteurs industriels et approvisionneurs connaissent une progression forte.

**Organisation d'entreprise :** les opportunités concernant les métiers de consultant en organisation, assistant de direction et contract managers ont augmenté de 40 % depuis 2021, dans un contexte post-confinement lors duquel de nombreuses entreprises ont dû revoir leurs façons de fonctionner.

**Ressources humaines :** Les métiers de chargé de recrutement, généraliste RH et responsable du recrutement se démarquent par leur fort dynamisme.

**Production industrielle, travaux et chantiers :** Le métier de conducteur de travaux est celui qui a généré le plus d'offres en 2022 (10 052). Autres métiers à fort dynamisme : ingénieur industrialisation, ingénieur procédés, ingénieur process et ingénieur qualité.



Source

Apec, « *Les métiers cadres porteurs en 2023* », Hors-série.

### FEMMES ET HOMMES : MÊME TRAVAIL... OU PRESQUE

Les femmes et les hommes salariés ne sont pas exposés aux mêmes pénibilités et risques dans leur travail, résume une étude de la Dares (ministère du Travail). S'appuyant sur l'enquête « Conditions de travail » de 2019, elle montre que les hommes sont plus exposés aux sollicitations physiques que les femmes, qui le sont davantage aux sollicitations psychosociales.

Ces différences sont liées aux métiers qu'ils et elles exercent le plus souvent. Huit métiers sur dix sont ainsi non mixtes, comptant plus de deux tiers de femmes ou d'hommes.

Les femmes exercent plus souvent des métiers de service : ceux d'agent d'entretien, d'aide-soignant, d'aide à domicile et d'aide ménager rassemblent près d'une salariée sur cinq. Cela les expose à des contraintes d'organisation du temps de travail, à des exigences émotionnelles et/ou une faible latitude décisionnelle. Les hommes sont plus présents dans les métiers soumis à la pénibilité physique : porter des charges lourdes, travail dans un environnement agressif, le bruit ou la poussière. En particulier, dans la construction et l'industrie manufacturière.

Une autre différence tient au fait que les tâches effectuées au sein du poste peuvent ne pas être similaires selon le sexe. Par exemple, les ingénieures se concentrent sur des missions de recherche et développement, mais sont rares dans les unités de production industrielle.

Dans les métiers du nettoyage, les femmes sont plus souvent affectées aux tâches « légères » mais répétitives, comme passer le chiffon ou nettoyer les toilettes, alors que les hommes le sont aux tâches « lourdes » : s'occuper des sols, conduire les machines, porter des sacs de déchets.

Certaines expositions sont aussi spécifiquement genrées. Ainsi, les agressions à caractère sexiste sont plus souvent dirigées à l'encontre des femmes lorsqu'elles occupent des postes de travail ordinairement masculins, alors qu'une certaine bienveillance semble être accordée aux hommes dans les métiers où ils sont très minoritaires...



Source

« *Conditions de travail et mixité : quelles différences entre professions, et entre femmes et hommes ?* » (Document d'études n°265 de la Dares, janvier 2023).



## BULLES TWITTER



**CFE-CGC** @CFECGC - 3 février 2022

Parler partage de la valeur, c'est parler de la manière dont on produit et on partage les richesses entre les différents acteurs. Quelles sont les conséquences d'un mauvais partage de la valeur? Quels sont les leviers d'actions ? On en parle !  
→ [https://youtu.be/xr\\_jf7lvB84](https://youtu.be/xr_jf7lvB84)



**CFE-CGC** @CFECGC - 6 février 2022

Pourquoi la **#RéformeDesRetraites** est inutile et injuste ? @GerardMardine vous explique tout. C'est limpide et ça devrait vous convaincre de venir nous rejoindre dans les défilés qui auront lieu demain et le 11 février partout en France.  
→ <https://www.youtube.com/watch?v=7a2yPwyLdK0>



**FRANÇOIS HOMMERIL** @FHOMMERIL - 4 février 2023

Décaler à 64 ans, c'est pour le gouvernement une **#ReformeDesRetraites** qui permet de « payer » vite et beaucoup. Problème : les femmes sont plus touchées. Le gouvernement le savait mais pensait qu'on ne le verrait pas. Prendre les gens pour des chaises, c'est risquer de s'asseoir à côté. @CFECGC



**CFE-CGC** @CFECGC - 7 février 2022

« Ce projet de réforme est brutal. Il va mettre en péril la santé de beaucoup de gens. Travailler 2 ans de plus, pour beaucoup, c'est totalement impossible du fait de la dégradation des conditions de travail. Deux années de plus, c'est impensable et irréaliste. »  
@G\_LECUELLE



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

@CFECGC #cfecgc

## CONTACTS

**Service Communication**  
Mathieu Bahuet  
Valérie Bouret  
Romane Buot  
Stéphanie Dubreucq

Cecilia Escorza  
Gilles Lockhart  
Adrien Vinet

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