



LE BULLETIN CONFÉDÉRAL



SOMMAIRE

P. 3 EN BREF

P. 4 L'INFO MILITANTE - 38^E CONGRÈS DE LA CFE-CGC À TOURS : UN TEMPS FORT MILITANT

P. 5 « UNE FIERTÉ MILITANTE D'ACCUEILLIR LE CONGRÈS DE LA CFE-CGC »

P. 6 « LES PORTE-PAROLLES DES SALARIÉS CONTRE LA RÉFORME DES RETRAITES »

P. 8 ACCORD SUR LE PARTAGE DE LA VALEUR : DES AVANCÉES POUR LES SALARIÉS

P. 15 AU CRÉDIT AGRICOLE, UN ACCORD HANDICAP DE POINTE

P. 17 AIRBUS : LA CFE-CGC SIGNE L'ACCORD SUR LE NOUVEAU STATUT SOCIAL

P. 18 REGARDS ÉCONOMIQUES

P. 22 REGARDS ÉQUATIONS

P. 23 REGARDS EMPLOI

P. 26 REGARDS EUROPE ET INTERNATIONAL

P. 32 FOCUS - VIE PRO-VIE PERSO : L'APEC SOULIGNE LES INÉGALITÉS HOMMES-FEMMES

P. 33 TENDANCES

P. 34 BULLES TWITTER





Réforme des retraites : prochaine mobilisation intersyndicale le 23 mars

Après le passage en force du gouvernement avec l'article 49.3 pour faire adopter son projet de loi au Parlement le 16 mars, les organisations syndicales et de jeunesse ont appelé à une nouvelle journée nationale de mobilisation **le jeudi 23 mars**. « Depuis deux mois, des millions de travailleurs, jeunes, retraités ont exprimé avec force et dignité leur refus d'un recul de l'âge légal à 64 ans et d'un allongement des trimestres de cotisation. L'intersyndicale mesure avec gravité la responsabilité que porte l'exécutif dans la crise sociale et politique qui découle de ce véritable déni de démocratie. Forte du soutien de la grande majorité de la population, l'intersyndicale continue à exiger le retrait de cette réforme en toute indépendance dans des actions calmes et déterminées. »

« Ressources de demain pour un monde durable » : la CFE-CGC s'engage

Les services confédéraux viennent d'éditer **un guide** « Ressources de demain pour un monde durable », qui retranscrit l'engagement de la CFE-CGC à lutter contre le changement climatique et à contribuer à une transition environnementale juste. Comment rendre notre société plus durable afin qu'elle puisse répondre aux impératifs environnementaux, sociaux et économiques ? Quelles mesures de politiques publiques pourront être déclinées par les entreprises ? Comment préserver la biodiversité, la gestion de l'eau et la santé publique ? Ce guide recense l'ensemble des recommandations de la CFE-CGC.

Négocier l'égalité professionnelle en entreprise : tout savoir avec le guide CFE-CGC

Les services confédéraux ont finalisé **un guide** pour aider les militants CFE-CGC à négocier sur les questions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises. Outre un rappel des éléments législatifs et des interactions entre la négociation en entreprise et dans la branche professionnelle, la publication vous donne toutes les clés des enjeux liés aux embauches, à la formation, à la classification, à la rémunération, aux promotions, aux conditions de travail et à la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Un guide CFE-CGC de négociation sur le partage de la valeur

Pour ses structures, la CFE-CGC met à disposition **un guide** pour tout savoir sur la négociation du partage de la valeur en entreprise. De quoi s'agit-il ? Quel est le lien avec la rémunération des salariés ? Quelles en sont les composantes ? Qu'est-ce que la base de données économiques, sociales et environnementales ? Comment préparer la négociation avec la direction et interpréter les informations obtenues ? Quelles sont les positions de la CFE-CGC ? Pédagogique, la publication (téléchargeable sur le site intranet confédéral) vous accompagne pour appréhender au mieux l'ensemble des enjeux.

Données personnelles : la CNIL édicte un guide RGPD pour les syndicats

Afin d'accompagner les organisations syndicales dans leur mise en conformité, la Commission nationale de l'informatique et des libertés a élaboré **un guide** de sensibilisation au règlement général sur la protection des données (RGPD). La publication comprend 12 fiches thématiques illustrées d'exemples pratiques reprenant les principes « Informatique et Libertés », un glossaire de termes techniques et une fiche de sensibilisation récapitulant les bons réflexes à adopter lors d'un traitement de données.

LE CHIFFRE

80 %



Soit la proportion des jeunes cadres de moins de 35 ans qui déclarent avoir une bonne image du salariat, selon une étude publiée le 16 mars par l'APEC. Une proportion assez proche de celle que l'on observe parmi leurs aînés. Dans le détail, les jeunes cadres mettent en avant la sécurité, la stabilité, voire la tranquillité et le confort, et désignent comme principaux avantages du salariat le salaire régulier (60 %), les congés payés (42 %), la protection sociale (40 %) et les avantages sociaux (32 %).

Une légère majorité de jeunes cadres déclarent toutefois qu'ils pourraient renoncer au salariat sous certaines conditions, voire basculer vers le travail à leur compte (versus 44 % chez les 35-54 ans et 30 % chez les 55 ans et plus).



L'INFO MILITANTE

38^E CONGRÈS DE LA CFE-CGC À TOURS : UN TEMPS FORT MILITANT

**Le 38^e congrès confédéral se tient le 22 et 23 mars au Palais des Congrès de Tours.
Présentation.**

Née en 1944, la Confédération générale des cadres (CGC), devenue en 1981 la Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC), organise son 38^e congrès confédéral les 22 et 23 mars 2023. Quatre ans après le Centre international de Deauville, c'est Tours qui accueille les congressistes dans son palais des congrès. Un lieu symbolique puisque la ville a déjà été l'hôte d'un congrès confédéral au siècle dernier, en 1999.

ENJEUX ÉLECTIFS ET TABLES RONDES

Traditionnel temps fort de l'organisation, ce congrès 2023 rassemble durant deux jours près d'un million d'adhérents et de militants en provenance de tous les territoires et issus de toutes les fédérations CFE-CGC. Ces congressistes ont la responsabilité d'élire, pour la prochaine mandature, une nouvelle équipe dirigeante, à savoir un trio confédéral (président, secrétaire général et trésorier), une liste de secrétaires nationaux et une liste de délégués nationaux. De quoi fixer le cap des prochaines années en termes de feuille de route et de positionnements stratégiques de la CFE-CGC.

Outre le bilan de la mandature 2019-2023 avec la présentation du rapport d'activité, puis les enjeux électifs, le congrès confédéral constitue un temps d'échanges entre toutes les composantes de l'organisation. Plusieurs tables rondes rythmeront ainsi la matinée du 23 mars. Ces deux jours sont aussi l'opportunité, via un espace dédié, de rencontrer les partenaires institutionnels - grands acteurs de l'assurance, de la protection sociale, de la prévoyance, mutuelles santé - avec qui la CFE-CGC a tissé des liens forts et durables, au service des salariés et des entreprises.

LA CFE-CGC CONTINUE DE GAGNER DU TERRAIN

Quatrième syndicat français, la CFE-CGC (160 000 adhérents) reste plus que jamais la porte-parole des salariés de l'encadrement (techniciens, agents de maîtrise, cadres et agents de la fonction publique). Lors des

deux derniers cycles électoraux de la représentativité, la CFE-CGC s'est distinguée en étant l'organisation syndicale représentative avec les plus fortes progressions.

UN TRAVAIL DE FOND CONSOLIDÉ LORS DE LA DERNIÈRE MANDATURE

Durant la dernière mandature, dans un contexte marqué par la crise Covid et face à un pouvoir exécutif qui, sur bien des dossiers dont les retraites, a trop souvent eu tendance à ne pas écouter les corps intermédiaires, la CFE-CGC est restée fidèle à son ADN de partenaire social responsable, exigeant, critique et constructif. Elle a poursuivi son travail de fond sur tous les champs sociaux-économiques relevant de ses compétences : emploi, formation, égalité professionnelle, économie, partage de la valeur, transition écologique, santé au travail, handicap, protection sociale, paritarisme, dialogue social international... Une doctrine consolidée dans son document référent « **Restaurer la confiance** », présenté en avril 2022.

ACCOMPAGNER LES MILITANTS ET LES SECTIONS SYNDICALES

« Grâce au travail de ses militants et de ses sections syndicales, la CFE-CGC prend chaque jour un peu plus de place dans les entreprises et le monde du travail, souligne François Hommeril, président confédéral depuis 2016 et candidat à un troisième mandat. La Confédération doit continuer d'accompagner, d'outiller et de former les militants pour les aider sur le terrain. C'est d'autant plus nécessaire que la mise en place des comités sociaux et économiques (CSE) a affaibli les moyens des élus du personnel, et complexifié leurs missions. »



L'INFO MILITANTE



« UNE FIERTÉ MILITANTE D'ACCUEILLIR LE CONGRÈS DE LA CFE-CGC »

Présidente de l'union régionale CFE-CGC Centre-Val de Loire, Marie-Christine Caraty accueille le prochain congrès confédéral (22 et 23 mars à Tours). Entretien.

Le 38^e congrès confédéral de la CFE-CGC se tient à Tours, les 22 et 23 mars. En tant que présidente de l'UR Centre-Val de Loire, hôte de l'événement, que représente ce temps fort ?

C'est un immense honneur et une grande fierté pour la plus petite région métropolitaine d'accueillir ce congrès. Et aussi, en termes de visibilité locale, une opportunité de faire connaître encore plus la CFE-CGC. Depuis la mise en place des nouveaux statuts, nous nous sommes attachés à montrer aux militants l'intérêt des unions départementales pour le développement syndical, soutenues par l'union régionale qui leur apporte un soutien logistique et juridique. Les militants, les membres de l'UD Indre-et-Loire et de l'UR ainsi que leurs salariés sont fiers d'accueillir ce temps fort qui fera connaître encore mieux nos convictions.

Pouvez-vous présenter l'UR et la situer dans le cadre économique et social de la région ?

L'union régionale compte 6 départements : le Cher, l'Eure-et-Loir, l'Indre, l'Indre-et-Loire, le Loir-et-Cher et le Loiret. Les principales villes regroupent les activités économiques les plus importantes avec une particularité concernant l'axe ligérien Orléans-Blois-Tours qui, de par sa structuration autoroutière et ferroviaire, a vu se développer une zone économique particulièrement dense.

Notre économie est surtout tournée vers la métallurgie (John Deere, Daher, Thalès, MBDA, Safran...), la chimie (Sanofi, parfums Dior, Guerlain...) et les banques. L'énergie n'est pas en reste : notre région compte 4 centrales nucléaires sur les 19 existantes. Nous avons aussi de grosses productions agro-alimentaires (SNV, Les Grands Moulins de Paris, les grandes sucreries). Enfin, un moteur principal de notre région est le

tourisme. De la cathédrale de Chartres aux châteaux de la Loire, en passant par le parc de Beauval et le festival de Bourges, notre région se visite !

« Nous menons de nombreuses actions syndicales sur le territoire »

Comment s'exprime votre voix régionale sur le plan syndical ?

Concernant les grands dossiers nationaux, l'union régionale a accueilli, fin 2022, Gérard Mardiné, secrétaire général de la CFE-CGC, venu présenter « **Restaurer la confiance** » à nos militants. J'ai été interviewée par une radio locale sur les sujets d'actualité traités par ce colloque. Nous nous sommes par ailleurs investis pleinement dans les manifestations locales et sur les réseaux sociaux contre le projet de réforme des retraites.

Nos actions sur le territoire sont nombreuses : présidence de la Carsat et de l'Urssaf, entre autres, aide aux fédérations à s'implanter où elles ne sont pas, animation du réseau des militants – écouter, aider, rediriger, appuyer, les faire se rencontrer en dehors de leur fédération. Nous organisons un rendez-vous récurrent, « La CFE-CGC fait son cinéma », auquel chaque militant est invité avec la personne de son choix qui peut ainsi faire connaissance du militantisme d'une manière agréable. Après celle du film de Stéphane Brizé *Un autre monde*, nous venons d'organiser avec l'UD du Loiret la projection du film *Reprise en main* au cinéma des Carmes à Orléans, suivie d'un moment d'échange avec Bruno Aziere, secrétaire national Métallurgie, et Xavier Le Coq, délégué national confédéral à l'industrie.

Propos recueillis par Gilles Lockhart



L'INFO MILITANTE



« LES PORTE-PAROLES DES SALARIÉS CONTRE LA RÉFORME DES RETRAITES »

Invité le 15 mars dernier par l'Association des journalistes de l'information sociale (AJIS), François Hommeril, président de la CFE-CGC, a évoqué les retraites, le rôle de l'intersyndicale, et le prochain congrès confédéral.

Quelques heures avant de défiler dans le carré de tête parisien à l'occasion de la huitième journée nationale de mobilisation interprofessionnelle contre la réforme des retraites, François Hommeril était l'invité, mercredi 15 mars, de l'Association des journalistes de l'information sociale (AJIS). Devant un large parterre de médias, le président de la CFE-CGC a fait le point sur le dossier retraites avant la fin de l'examen parlementaire.

Entre autres choses, François Hommeril a également évoqué le 38^e congrès confédéral qui se tiendra au palais des congrès de Tours, le mardi 22 et mercredi 23 mars.

Nous reproduisons ci-dessous ses principales interventions.

8 MOBILISATIONS INTERSYNDICALES CONTRE LA RÉFORME DES RETRAITES ET FIN DE L'EXAMEN PARLEMENTAIRE

« Nous n'attendons pas grand-chose de la commission mixte paritaire (CMP) ce mercredi à l'Assemblée nationale. Il est peu probable qu'elle fasse évoluer favorablement le dossier. Ce qui sera décisif, c'est la journée de jeudi : le Gouvernement ira-t-il au vote ou fera-t-il usage du 49-3 ? Dans le cas d'un vote et d'une adoption de la réforme, l'intersyndicale, exemplaire durant toute cette grande séquence sociale, discutera pour évoquer le devenir de nos actions et de nos positionnements.

Toutes ces mobilisations, depuis le 19 janvier, étaient nécessaires. Il était de la responsabilité des organisations syndicales, unies, d'être les porte-paroles d'une immense majorité de travailleurs et de citoyens qui rejettent cette réforme injuste et brutale qui n'est rien d'autre qu'une

réforme purement budgétaire. Nous avons démonté un par un le chapelet de mensonges et de contre-vérités de l'exécutif pour justifier son projet dont le seul objectif est de capter les ressources du travail des salariés pour financer d'autres politiques publiques qui ne sont pas du ressort du régime de retraite, et pour faire face à l'engagement de l'État de payer les pensions de retraites dans la fonction publique. C'est inacceptable, d'autant plus quand, dans le même temps, l'État continue d'accorder massivement des aides publiques aux entreprises, sans discernement, sans conditionnalité. Il est en particulier insupportable de constater que sur les années 2021 et 2022, les grandes entreprises ont procédé au total à 48 milliards d'euros en rachats d'actions.

En parallèle de cette intersyndicale, la CFE-CGC et ses structures n'ont eu cesse de faire valoir nos arguments auprès des députés et des sénateurs pour les faire douter au maximum durant l'examen parlementaire. »

EMPLOI DES SENIORS

« L'emploi des seniors est la question centrale. Durant la concertation, la CFE-CGC a fait plus d'une vingtaine de propositions argumentées, détaillées, pour développer les dispositifs de fins de carrière en entreprise, prévenir l'usure professionnelle, valoriser les compétences des seniors et arrêter de les considérer sous le seul prisme des coûts. Sur tous ces sujets, le Gouvernement ne fait que de la cosmétique. Le CDI seniors, notamment, serait complètement inefficace et ne ferait que générer des effets d'aubaine chez les employeurs. »



L'INFO MILITANTE

POUVOIR D'ACHAT ET PARTAGE DE LA VALEUR

« S'agissant des négociations annuelles obligatoires (NAO) dans les entreprises, la CFE-CGC rappelle que les augmentations générales doivent être au niveau de l'inflation pour préserver le pouvoir d'achat des salariés. Dans le cas contraire, les grilles salariales sont mécaniquement dévaluées. Dans la fonction publique, je fais par ailleurs remarquer que le blocage du point d'indice à l'œuvre pendant tant d'années a fait perdre beaucoup de compétitivité salariale à notre pays par rapport à la moyenne de nos voisins européens.

Sur le sujet fondamental du partage de la valeur en entreprise, les partenaires sociaux ont finalisé un accord national interprofessionnel (ANI), signé par la CFE-CGC à l'issue de son comité directeur. Si la lettre de cadrage gouvernementale n'a pas permis d'aborder les salaires, qui restent la priorité absolue, nous avons franchi une première marche. Le texte permettra à près d'un million de salariés de bénéficier d'un dispositif : intéressement, participation, épargne salariale. »

LE 38^E CONGRÈS DE LA CFE-CGC (22 ET 23 MARS À TOURS)

« À titre personnel, je suis candidat à un troisième mandat de président la semaine prochaine. Premier porte-parole de la CFE-CGC, je suis le représentant et le garant de l'unité de l'organisation dans toutes ses composantes, dans toute sa diversité. Je suis là pour ouvrir des espaces et permettre d'agir à chacune de nos fédérations et de nos sections syndicales.

Lors des derniers cycles électoraux de la représentativité, la CFE-CGC s'est distinguée en étant l'organisation syndicale représentative avec les plus fortes progressions. Grâce au travail de ses militants, la CFE-CGC, qui a dépassé les 150 000 adhérents comptables, prend chaque jour un peu plus de place dans les entreprises et le monde du travail.

Au niveau confédéral, nous avons poursuivi notre travail de fond sur tous les champs sociaux-économiques relevant des prérogatives de la CFE-CGC. Cette doctrine a été consolidée dans notre document « Restaurer la confiance », présenté en avril 2022 et qui nous servira de boussole programmatique ces prochaines années. »





L'INFO MILITANTE

ACCORD SUR LE PARTAGE DE LA VALEUR : DES AVANCÉES POUR LES SALARIÉS

Prochainement retranscrit dans une loi, l'accord national interprofessionnel signé entre partenaires sociaux vise à généraliser le bénéfice de dispositifs de partage de la valeur en entreprise. Décryptage des principales dispositions.

Finalisé le 10 février dernier à l'issue d'une négociation entre les organisations syndicales et patronales représentatives, l'accord national interprofessionnel (ANI) sur le partage de la valeur, majoritaire, a été signé par quatre organisations syndicales **dont la CFE-CGC**. Si la lettre de cadrage gouvernementale ne comprenait pas les salaires, qui restent pour la CFE-CGC la priorité absolue en ce temps d'inflation et de perte de pouvoir d'achat des salariés, cet accord obligera notamment, à partir de 2025, les entreprises de 11 à 49 salariés respectant certains critères à mettre en place un système de partage des profits, permettant à un nombre conséquent de salariés (entre 700 000 et 1 million selon la CFE-CGC) de bénéficier d'un dispositif : intéressement, participation, prime de partage de la valeur (PPV).

Pour rappel, la lettre de cadrage gouvernementale incitait les partenaires sociaux à répondre à trois grands objectifs :

- généraliser le bénéfice de dispositifs de partage de la valeur pour les salariés, notamment dans les plus petites entreprises ;
- renforcer, simplifier et veiller à l'articulation des dispositifs : participation, prime de partage de la valeur (PPV) et épargne salariale ;
- orienter l'épargne salariale vers les grandes priorités d'intérêt commun : investissements responsables et solidaires, économie productive et transition écologique.

Articulé autour de cinq grandes priorités, l'accord, salué par le gouvernement qui s'est engagé à le transcrire au niveau législatif, comprend de nombreuses dispositions et recommandations. Passage en revue ci-dessous.

POURSUIVRE LE TRAVAIL ENGAGÉ SUR LES POLITIQUES DE RÉMUNÉRATIONS ET DE VALORISATION DU TRAVAIL

L'accord rappelle :

- le principe de non-substitution entre salaires et dispositifs existants (intéressement/participation/prime de partage de la valeur) ;
- les obligations concernant les négociations salariales au niveau des branches professionnelles et des entreprises ;
- les obligations de révision en matière de classification ;
- les outils existants en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- le lien entre valorisation de la prise de responsabilité et attractivité ;
- la possibilité de faire appel aux observatoires prospectifs des métiers et qualifications de branche pour réaliser des diagnostics appréciant la répartition des salaires entre différents niveaux de grille salariale.

Analyse :

Excepté l'engagement d'une discussion, dès 2023, sur les classifications pour les branches qui ne se sont pas en conformité, ce chapitre ne crée aucune nouvelle obligation et ne constitue, pour l'essentiel, que des rappels au Code du travail.



L'INFO MILITANTE

ABORDER LE PARTAGE DE LA VALEUR AU SEIN DES ENTREPRISES OU DES BRANCHES PROFESSIONNELLES

L'accord stipule que la branche et l'entreprise sont les niveaux adéquats pour parler du partage de la valeur. À cet égard, la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) est l'outil le plus adapté. En entreprise, le comité social et économique (CSE) peut également avoir accès à certaines informations fiscales en application de l'article 2312-25 du Code du travail. Au sein d'un groupe, les informations sur la politique fiscale peuvent être transmises en application des articles L 2332-1 et L2332-2. Les entreprises concernées par la déclaration pays par pays, créée par la Directive (UE) n°2021/2101, l'insèrent dans la BDESE.

Analyse :

Exceptée la mise à disposition de la déclaration pays par pays (reporting fiscal des multinationales visant à lutter contre l'optimisation et la fraude fiscale) devant l'obligation prévue pour 2025, les autres éléments ne sont que des rappels au Code du travail.

ENCOURAGER ET GÉNÉRALISER LES RECOURS AUX DISPOSITIFS

● Un dispositif facultatif de participation dans les entreprises de moins de 50 salariés

Pour développer la participation dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'accord prévoit que les organisations d'employeurs et de salariés ouvrent dans chaque branche, avant le 30 juin 2024, une négociation pour mettre à disposition un dispositif (facultatif) de participation. La formule de participation peut déroger à la formule légale, c'est-à-dire que le résultat peut être inférieur comme supérieur à la formule de référence (aujourd'hui, une formule dérogatoire ne peut qu'être plus favorable que la formule légale).

Analyse :

Cette modification du cadre légal permet d'encourager le développement de la participation dans les petites entreprises sachant que, selon le ministère du Travail, seuls 5,6 % des salariés des entreprises de 10 à 49 salariés avaient accès au dispositif en 2020. Dans la mesure où la formule de participation peut être inférieure à la formule légale, le montant moyen de la participation versé à chaque salarié sera probablement plus faible qu'aujourd'hui (1 944 euros) mais concernera beaucoup plus de monde.

● Un dispositif (participation, intéressement, PPV) sous conditions dans les entreprises entre 11 et 50 salariés

À partir du 1^{er} janvier 2025, certaines entreprises devront mettre en place au moins un dispositif de partage de la valeur (participation, intéressement, PPV). L'obligation concernera celles qui remplissent les trois conditions suivantes : être constituée sous forme de société ; réaliser un bénéfice fiscal positif au moins égal à 1 % du chiffre d'affaires pendant 3 ans consécutifs ; ne pas être couverte par un dispositif de partage de la valeur.

Analyse :

Les trois conditions cumulatives limitent l'application de la disposition, excluant certaines entreprises. La mesure pourrait favoriser indirectement le dispositif de PPV au détriment de la participation et de l'intéressement. Cela étant, elle permettra à un nombre conséquent de salariés (700 000 à 1 million selon les estimations de la CFE-CGC), aujourd'hui exclus de tout dispositif, d'y avoir accès.

● Assouplissement des règles de franchissement du seuil de 50 salariés conduisant à la mise en place obligatoire de la participation

L'accord propose la suppression de la règle reportant l'obligation de participation en présence d'un accord d'intéressement, et demande un bilan de l'impact des dispositions de la loi Pacte (2019) sur les règles de calcul des effectifs pour la mise en œuvre obligatoire de la participation.



L'INFO MILITANTE

Analyse :

Cette suppression doit permettre d'accélérer la généralisation du dispositif de participation.

Une meilleure prise en compte des résultats exceptionnels

Les entreprises de plus de 50 salariés auront l'obligation de négocier une clause spécifique fixant les modalités de prise en compte des résultats réalisés en France et présentant un caractère exceptionnel. Cela peut se traduire :

- Soit par un versement automatique d'un supplément d'intéressement ;
- Soit par le renvoi à une nouvelle discussion sur le versement d'un dispositif de partage de la valeur (participation, intéressement, PPV, abondement, etc.).

Analyse :

Cette disposition vise à davantage prendre en compte les résultats exceptionnels en créant une obligation de négocier. Toutefois, il n'y a aucune obligation de résultat et les dispositifs « supplément d'intéressement et de participation », qui doivent être approuvés par la gouvernance de l'entreprise, existent déjà.

● Inscrire la prime de partage de la valeur dans le champ du partage de la valeur et de l'épargne salariale

L'accord modifie le cadre légal et réglementaire :

- Il ouvre la possibilité de placer la PPV dans un plan d'épargne entreprise (PEE) et/ou un plan d'épargne retraite (PER) avec le même régime fiscal et social que l'intéressement ;
- Il permet l'octroi de deux PPV chaque année dans la limite du plafond et du nombre de versements actuellement prévus ;
- Il maintient le régime fiscal et social de la PPV en vigueur au 1^{er} janvier 2023 pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Analyse :

Il s'agit ici de pérenniser la PPV avec les modalités d'exonération actuelles pour les entreprises de moins de 50 salariés (exonération totale de cotisations et contributions sociales et exonération de l'impôt sur le revenu). Et de garder, pour les entreprises de plus de 50 salariés, le régime qui s'appliquera, selon la loi, au 1^{er} janvier 2024 (exonération de cotisations sociales, soumission à la CSG/CRDS, au forfait social pour les employeurs de 250 salariés et plus, et à l'impôt sur le revenu).

La PPV n'est pas sans conséquence car elle crée un risque fort de substitution à l'intéressement (et donc la substitution d'un outil individuel de rémunération à un outil collectif) et génère, comme le souligne l'INSEE, des effets d'aubaine. En l'absence de PPV, on considère en effet que des établissements auraient sans doute versé, sous une forme différente, au moins une partie du montant de cette prime.

La PPV conduit également à :

- accroître le financement de la protection sociale par l'impôt (notamment au travers de la TVA) ;
- réduire, toutes choses égales par ailleurs, le financement des autres services publics ;
- rompre le lien mécanique entre hausse des rémunérations et hausse des recettes de la Sécurité sociale ;
- augmenter immédiatement le pouvoir d'achat du salarié, mais au détriment de son salaire différé. Selon les estimations de la CFE-CGC pour les entreprises de moins de 50 salariés, la PPV bénéficierait à plus de 800 000 salariés et représenterait un montant total d'exonération de cotisations patronales de 603 millions d'euros.



L'INFO MILITANTE

● **Simplification du forfait social**

Aujourd'hui, le taux du forfait social - contribution patronale mise en place sur certaines rémunérations versées par l'employeur - est différent selon le dispositif (intéressement ou participation) et la taille de l'entreprise. L'accord préconise d'ouvrir le débat sur la simplification du dispositif.

Analyse :

Cet article ne précise pas les seuils et les taux qui devraient s'appliquer. Le futur débat appellera à rester vigilant.

DÉVELOPPER ET SÉCURISER L'ACTIONNARIAT SALARIÉ DANS LES ENTREPRISES DONT LA FORME JURIDIQUE LE PERMET

● **Mettre en place des plans de partage de la valorisation de l'entreprise**

Sur la base du volontariat, les entreprises de toutes tailles pourront instaurer « des plans de partage de l'accroissement de valeur de l'entreprise » au profit de tous les salariés avec au moins un an d'ancienneté. L'entreprise attribuera aux bénéficiaires des « bons de partage de la valorisation » donnant droit, à l'issue d'une période minimum de 3 ans, et sous conditions d'atteinte d'objectifs de création de valeur actionnariale, à un montant égal à l'appréciation de la valeur de l'entreprise. Ces bons ne sont pas des valeurs mobilières. Ils sont incessibles. Il s'agit d'un mécanisme de prime et non d'actionnariat salarié.

Par exemple, si un salarié de la PME DUPONT SA s'est vu attribuer 10 bons en 2023, et que la valeur d'une action de l'entreprise a augmenté de 200 euros pendant la période du plan, le salarié recevra, en 2026, 200 euros pour chaque bon soit 2 000 euros versés par son employeur. Les sommes perçues par les salariés seront taxées au prélèvement forfaitaire unique (PFU) de 30 %, avec possibilité d'option pour le barème de l'impôt sur le revenu (IR). Pour les entreprises, il n'y aurait pas de contribution patronale spécifique ou de forfait social.

Analyse :

Ce nouveau dispositif permet de façon rapide d'associer les salariés à l'accroissement de la valeur des entreprises, en particulier pour les petites. Néanmoins, étant uniquement indexé sur la « création de valeur actionnariale », ce dispositif n'est pas forcément aligné avec l'intérêt économique de l'entreprise. Encourager une gestion de l'entreprise sous le seul prisme de la maximisation de la valeur actionnariale reviendrait à nier l'importance de l'investissement et la logique de long terme qui y est associée. De plus, l'absence de droit de propriété et de droits de vote associés à ce nouveau produit prive les salariés de participer à la gouvernance.

Par ailleurs, ce dispositif vient s'ajouter à ceux existants (épargne salariale, PPV), pouvant créer des confusions et augmentant mécaniquement les risques de substitutions. Il conviendra de suivre les avis de l'autorité de contrôle prudentiel et de résolution (ACPR) et de l'autorité des marchés financiers (AMF) sur la création de ce nouveau produit.

AMÉLIORER LES DISPOSITIFS D'ÉPARGNE SALARIALE

● **Promouvoir une épargne responsable et la réorienter en faveur de la transition écologique ou de l'économie productive**

L'accord stipule que les gestionnaires de fonds d'épargne salariale proposent, dans les PEE et les PER comptes-titres, au moins deux fonds établis sur la base de critères extra-financiers (fonds labélisés ISR, GREENFIN, FINANSOL, CIES, etc.).

Analyse :

Il s'agit ici d'orienter les fonds d'épargne salariale vers des entreprises ou des projets socialement et environnementalement responsables.



L'INFO MILITANTE

- **Créer de nouveaux cas de déblocage anticipé des plans d'épargne entreprise**

Pour adapter l'épargne salariale aux nouveaux défis sociétaux, trois nouveaux cas de déblocages des PEE seront créés pour :

- les dépenses liées à la rénovation énergétique des résidences occupées à titre principale ;
- faire face aux dépenses engagées en tant que proche aidant ;
- l'acquisition d'un véhicule dit « propre » (neuf ou d'occasion).

Analyse :

Ces nouvelles dispositions doivent faciliter le déblocage de l'épargne pour aider et encourager les salariés à financer des besoins structurants.

- **Améliorer la gouvernance des fonds**

L'accord oblige la société de gestion, quand elle exerce le droit de vote pour le compte de l'épargnant salarié, à rendre compte annuellement, en conseil de surveillance, des fonds, de sa politique de vote mise en œuvre lors des dernières assemblées générales d'actionnaires.

L'accord précise que les trois jours de formation obligatoires pour les membres des conseils de surveillance sont du travail effectif.

Analyse :

La disposition, qui répond à une demande de la CFE-CGC, va contribuer à améliorer l'information de l'épargnant salarié. La politique de vote va devenir un critère de choix des fonds d'épargne salariale, les salariés étant de plus en plus attachés à donner du sens et à vouloir agir grâce à leur épargne.



La Macif,
c'est vous.

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

→ Contactez-nous : partenariat@macif.fr



L'INFO MILITANTE

L'ANALYSE DE RAPHAËLLE BERTHOLON, SECRÉTAIRE NATIONALE CFE-CGC À L'ÉCONOMIE ET CHEFFE DE FILE DURANT LA NÉGOCIATION

« Le grand apport de l'accord est qu'il va permettre à près d'un million de salariés de bénéficier, à partir de 2025, d'un dispositif de partage de la valeur. C'est aussi la preuve qu'il est possible de demander aux entreprises des contreparties en échange des aides publiques perçues. La prime de partage de la valeur votée dans la loi 2022 sur le pouvoir d'achat est assortie d'une exonération de cotisations sociales accordées aux employeurs. Jusqu'ici, il n'y avait aucune contrepartie. Désormais, aux quelques 603 millions d'euros accordés selon nos calculs aux entreprises de moins de 50 salariés, il y a, en face, cette obligation de mieux partager la valeur.

L'accord ouvre donc la voie à une mise en œuvre beaucoup plus large de conditionnalités des aides accordées aux entreprises (plus de 150 milliards d'euros par an selon l'IRES), financées par la collectivité. Ces conditionnalités peuvent trouver différentes formes : maintien de l'emploi, taux d'emploi des seniors, réduction des émissions de CO2, etc. C'est le meilleur moyen d'assurer l'efficacité de ces aides et de rendre notre économie plus résiliente.

L'autre avancée concerne l'épargne salariale, avec l'obligation de proposer au moins deux fonds labellisés pour orienter l'épargne vers des investissements socialement responsables, et l'amélioration de l'information donnée aux salariés épargnants.

On peut aussi souligner l'article 34, porté par la CFE-CGC, sur la gouvernance des fonds, qui prévoit une obligation pour les sociétés de gestion de rendre

« Porté par la CFE-CGC, l'article sur la gouvernance des fonds ouvre la voie à une nouvelle forme de rapport de force syndicale à travers l'épargne salariale »

compte lors des réunions de conseil de surveillance des fonds sur les votes effectués. Il ouvre la voie à une nouvelle forme de rapport de force syndicale à travers l'épargne salariale. Cela permet de faire directement le lien avec les résolutions votées en assemblée générale qui traitent de montant de dividendes versés aux actionnaires, de la rémunération des dirigeants, et donc du partage de la valeur en entreprise. Sans parler des autres résolutions comme celles sur le climat.

S'agissant de nos réserves, nous regrettons que la lettre de cadrage fixée par le Gouvernement n'ait pas permis d'aborder les questions centrales des salaires, des revalorisations salariales, de la fiscalité et des investissements de l'entreprise.

L'autre déception concerne la non prise en compte de notre proposition pour une délibération annuelle sur le partage de la valeur au sein de la gouvernance des entreprises. Nous sommes convaincus que cela complèterait utilement l'article L.3314-10 du Code du travail qui prévoit que c'est le conseil d'administration ou d'orientation qui accorde un "supplément d'intéressement". Pour la CFE-CGC, c'est dans ces instances qu'on peut agir sur les "super dividendes". Avec une telle délibération, les administrateurs seraient mis en responsabilité sur l'équilibre global du partage de la valeur, en particulier au regard de la répartition avec les salariés et l'entreprise.

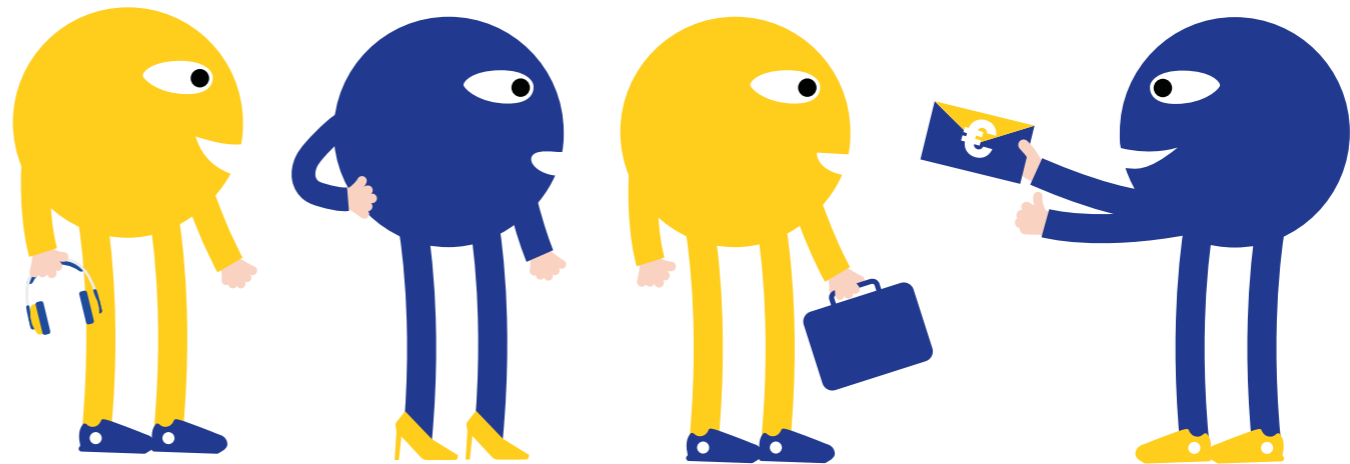
Pour la suite, la CFE-CGC continuera de porter la question des salaires, notamment la mise en œuvre d'un pacte de progression salariale assorti d'une clause de revalorisation et de "sauvegarde" des minima de grilles pour éviter le resserrement des rémunérations entre les catégories professionnelles. Autre priorité : acter que toute prise de responsabilité (promotion) s'accompagne d'une revalorisation salariale. Nous rencontrons en effet de plus en plus de salariés promus sans augmentation. C'est inacceptable et contre-productif car, in fine, ils vont alors valoriser leur promotion hors de l'entreprise.



L'INFO MILITANTE

S'agissant de la participation, la CFE-CGC préconise que la formule soit adossée au bénéfice comptable et non plus fiscal. Trop d'entreprises pratiquent des opérations fiscales minorant le bénéfice imposable et donc la participation. Cela revient à spolier de leur travail les salariés du pays à l'origine de la création de valeur. À ce titre, la CFE-CGC demande l'abrogation de l'article L3326-1 du Code du travail qui prévoit que le calcul de la réserve de participation, certifié par une attestation du commissaire aux comptes, ne peut pas être mis remis en cause, même en cas de fraude. Cela prive des dizaines de milliers de salariés de grandes entreprises de leur droit à bénéficier de la participation.

Enfin, la CFE-CGC appelle à l'exemplarité de l'État sur la question de la participation. Nous réclamons l'élargissement du décret de 1987 sur les entreprises publiques non soumises aux dispositions de la participation : certains salariés d'entreprises publiques sont en effet privés de participation uniquement car leur entreprise ne figure pas dans la liste du décret ! »





L'INFO MILITANTE



AU CRÉDIT AGRICOLE, UN ACCORD HANDICAP DE POINTE **Sous l'impulsion de la CFE-CGC, le Crédit Agricole vient de valider son septième accord handicap de suite. Avec de nouvelles avancées.**

Lorsqu'un accord compte déjà six prédécesseurs dans l'histoire d'une entreprise, on peut penser qu'il est bien ficelé. C'est le cas du nouvel accord conclu au Crédit Agricole pour l'emploi des personnes en situation de handicap. Signé le 23 décembre 2022, il couvre la période 2023-2025 et s'applique à l'ensemble des filiales financières et administratives de la banque verte (*), hors caisses régionales, c'est-à-dire hors banque de réseau en France. L'effectif couvert représente près de 40 000 salariés en équivalent temps plein (ETP).

LES SIGNATAIRES

L'accord a été signé par le SNB/CFE-CGC, l'organisation syndicale la plus représentative dans l'entreprise avec en moyenne 40 % des suffrages aux élections professionnelles, la CFDT et FO. La délégation CFE-CGC était composée de Patricia Pinchemel (déléguée syndicale CFE-CGC chez CACEIS), Abderrahman Ourtane (délégué syndical SNB chez CA-CIB) et Christophe Legois (en photo ci-dessus), délégué syndical SNB chez LCL et élu au comité social et économique (CSE). « Les négociations se sont déroulées de septembre à décembre 2022 durant 5 réunions, explique ce dernier, militant depuis 18 ans, référent handicap pour la fédération SNB, membre du GROUPIH CFE-CGC et formateur handicap CFE-CGC. Elles se sont passées dans une bonne entente. Les partenaires sociaux et la direction ont pu échanger en toute liberté et avec une bonne écoute des deux côtés. »

UN OBJECTIF DE 200 RECRUTEMENTS

L'accord stipule un objectif de 200 recrutements de personnes en situation de handicap pour la période 2023-2025 contre 145 pour 2020-2022, sachant que ce chiffre avait été largement dépassé avec 195

embauches réalisées. L'intention générale est qu'aucune filiale ne doit rester en-dessous d'un taux d'emploi de 3 % de personnes en situation de handicap. Ce taux est actuellement de 5,22 % au sein du groupe Crédit Agricole, avec des variations de 1,27 % à 8,18 % selon les filiales.

UNE ACCÉLÉRATION DES DOSSIERS INDIVIDUELS

Autre point majeur de l'accord, son contenu s'applique à un salarié dès qu'il ou elle dépose sa demande de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), un statut qui permet de bénéficier d'aides spécifiques et dont le délai moyen d'obtention est de plusieurs mois. Qui plus est, même si ce statut lui est refusé par la maison départementale pour les personnes handicapées (MDPH), les actions mises en place seront acquises. « Cela ne remettrait pas en cause les aménagements de poste par exemple, explique Christophe Legois. C'est important car cela peut permettre à des personnes qui vivent des situations de handicap dans leur travail de franchir le pas, de faire des demandes en interne, même si leur situation administrative n'est pas calée. »

TÉLÉTRAVAIL ET FORMATION DES MANAGERS

Parmi les autres acquis du texte, on peut citer la possibilité pour une personne en situation de handicap d'avoir recours au télétravail en bénéficiant d'un aménagement potentiellement mieux disant que celui prévu par l'accord télétravail de la filiale qui l'emploie. Ou encore l'instauration d'une obligation de formation des managers ayant un salarié en situation de handicap dans leur service. « Cette formation existait dans l'accord précédent mais sans être obligatoire, rappelle Christophe Legois. Désormais, elle le devient et nous veillerons à assurer ce suivi. »



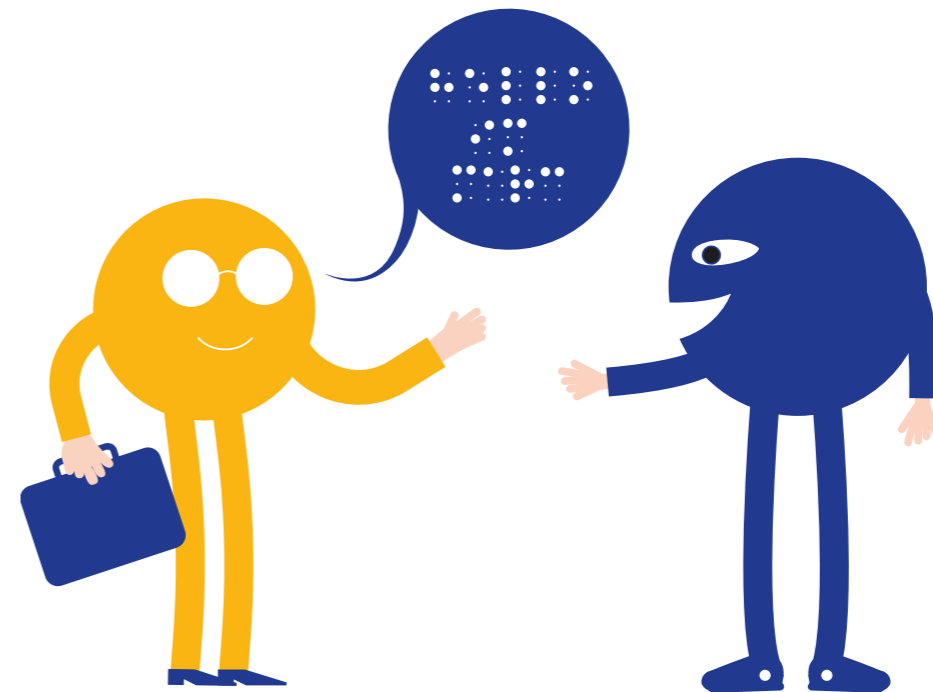
L'INFO MILITANTE

ACCOMPAGNEMENT ADMINISTRATIF

Dans une logique servicielle, le groupe Crédit Agricole va mettre en place avec des partenaires un dispositif d'accompagnement pour les démarches RQTH et retraite. En cas de licenciement pour inaptitude lié à sa situation de handicap, le salarié sera informé des dispositions auxquelles il a droit en tant que bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH : dispositif ayant pour objectif d'inciter les employeurs privés et publics à embaucher des travailleurs handicapés). « *Nous nous sommes aperçus que bien souvent, les personnes ne savaient pas que leur situation de handicap leur permettait de bénéficier de ces mesures ou ne savaient pas faire les démarches. En cas de licenciement, elles seront désormais informées à 100 % de leurs droits et accompagnées par l'entreprise (entretiens, reconversion, bilan de compétence, etc.)* », ajoute le négociateur.

En conclusion, le SNB/CFE-CGC a été entendu sur de nombreux points. L'accord comporte de belles avancées par rapport aux précédents. La CFE-CGC sera présente auprès des salariés pour le faire appliquer, tout comme de la direction du groupe à travers les groupes paritaires de suivi et des services RH pour leur rappeler leurs obligations en matière de handicap.

** Les entités concernées par l'accord : CA Consumer France, LCL (ex-Crédit Lyonnais), UES CACEIS, Pôle Banque privée, CA Leasing & Factoring, CA Payements Services, CA-CIB, CA SA, UES AMUNDI, groupe CA Assurances, groupe CA Immobilier et BFORBANK.*





L'INFO MILITANTE

AIRBUS : LA CFE-CGC SIGNE L'ACCORD SUR LE NOUVEAU STATUT SOCIAL

Conclu après 18 mois de négociation chez l'avionneur, l'accord sur l'harmonisation des statuts sociaux apporte des avancées en termes de rémunération, de durée du travail, de congés et de fin de carrière.

Le dialogue social tourne plutôt à plein régime chez Airbus. Après les signatures, l'an passé, de l'accord santé/prévoyance renforçant la protection sociale des salariés, et d'un accord sur le déploiement de la nouvelle classification, quatre négociations viennent de trouver un débouché favorable le mois dernier concernant le plan épargne groupe (PEG), le plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCOL), le plan d'épargne retraite obligatoire (PERO), et le statut social des salariés du groupe aéronautique. Ce dernier accord, dans le cadre du projet « Reload » (Redonner du sens, Équilibrer, être Lisible, Optimiser, gagner en Agilité, Développer les salariés), remet à plat les accords existants au sein du groupe Airbus en France (environ 48 000 salariés).

Signé le 10 février par trois des quatre organisations syndicales représentatives dont la CFE-CGC, deuxième syndicat chez l'avionneur, l'accord refond en une dizaine de textes communs les 174 accords en vigueur dans l'entreprise - datant pour certains des années 1970 - et inclut de nouvelles thématiques comme la parentalité et la gestion de la fin de carrière. Un énorme chantier qui a mobilisé les équipes CFE-CGC, motivées et soudées tout au long de ce projet d'une ampleur inédite. « Ce texte est le fruit de 18 mois de négociations avec la direction durant lesquels nos représentants de chaque entité (Airbus SAS, Airbus Operations, Airbus Atlantic, Airbus Helicopters, Airbus Defence & Space, et ATR) ont apporté leur parfaite connaissance des sujets, défendu nos propositions et affirmé nos points bloquants », résume Françoise Viillard, la coordinatrice CFE-CGC.

DES DISPOSITIONS SUPÉRIEURES À LA NOUVELLE CONVENTION DE BRANCHE MÉTALLURGIE

Ce nouveau statut social, applicable au 1^{er} janvier 2024, unifie les dispositifs pour les salariés du groupe qui, dans le cadre de mobilités internes, n'auront plus à se poser de questions quant aux modalités relatives aux congés, au temps de travail, etc. « Cet accord constitue par ailleurs une avancée par rapport à quasiment tous les chapitres de la nouvelle convention collective

de la métallurgie signée en février 2022 par les partenaires sociaux dont la CFE-CGC », souligne Françoise Viillard. Le texte prévoit ainsi une 6^e semaine de congés payés pour tous dès l'embauche, un temps de travail de 214 jours pour les salariés au forfait-jours (contre 218 au niveau de la branche), ou encore une prime annuelle d'ancienneté pour les cadres : 384 euros pour 3 ans minimum d'ancienneté et 2 556 euros pour 20 ans et plus.

Parmi les autres avancées notables de l'accord, citons :

- La mise en place de temps partiels de fin de carrière (80 ou 90 %) avec une majoration de salaire de 5 % et la possibilité de cotiser à taux plein pour la retraite.
- L'accompagnement, par un prestataire externe spécialisé, de préparation à la retraite et la possibilité d'utiliser le compte épargne-temps (CET) pour des projets personnels avant la retraite.
- La création d'un mécénat de compétence accessible à partir de 58 ans, avec 8 jours/an au profit d'organismes d'intérêt général dans lesquels intervient Airbus.
- Une semaine supplémentaire de congés de maternité et de paternité, avec maintien de la rémunération.
- Le « forfait absence raisons familiales » de 12 jours/an pour enfant malade, parent malade, proche aidant, accompagnement de fin de vie.

« Certaines avancées obtenues sont dimensionnantes en termes de rémunération ou de temps de travail et les salariés pourront convertir de l'argent en temps à travers le CET », analyse Françoise Viillard. Toutes les filiales du groupe Airbus ne faisant pas partie du périmètre du projet « Reload » - c'est le cas par exemple de Stormshield, Stelia Composites, Airbus Protect - la CFE-CGC va désormais s'attacher à demander que des négociations s'ouvrent à leur niveau pour obtenir des dispositions sociales équivalentes. « Il en va de leur attractivité », conclut Françoise Viillard.



INFLATION : LES ENTREPRISES SONT-ELLES PERDANTES OU GAGNANTES ?

L'indicateur du nombre de défaillance d'entreprises est un capteur de la santé économique de notre pays. L'envolée des prix de l'énergie laissait craindre une explosion des défaillances d'entreprises. Qu'en est-il réellement ?

Si les difficultés concernant la crise énergétique sont toujours d'actualité et risquent de devenir de plus en plus prégnantes pour les entreprises intensives en énergie, mais aussi pour les plus petites entreprises, les derniers éclairages apportés par la Banque centrale européenne (BCE) nuancent cette inquiétude. Après les déclarations en septembre dernier de Philip Lane, chef économiste de la BCE, en faveur de la taxation des super profits (pour aider les ménages et les entreprises qui souffrent le plus, et en raison de l'accumulation des déficits à financer), la BCE vient de reconnaître que les entreprises profitaient de l'inflation. Les données examinées lors d'un récent séminaire des gouverneurs de banques centrales démontrent que les marges des entreprises ont augmenté plus vite que les salaires.

La BCE accompagne sa décision, le 16 mars dernier, de relèvement des taux directeurs d'une information sur le nouveau mode de décision employé à l'avenir. Désormais, les décisions seront prises en fonction de « l'évaluation des perspectives d'inflation, y compris la dynamique d'inflation sous-jacente », c'est à dire hors prix de l'énergie. Un message adressé en guise d'avertissement aux « profiteurs d'inflation ».

HAUSSE DU NOMBRE DE DÉFAILLANCES DE PME

Aujourd'hui, les principales entreprises impactées par l'inflation sont les acteurs industriels et les entreprises intensives en énergie qui doivent, pour produire leurs biens ou produits, utiliser une part importante de gaz et/ou d'électricité. Or, si la plupart des grandes entreprises sont couvertes contre les risques d'une hausse brutale des prix de l'énergie, ce n'est pas le cas des plus petites qui prennent de plein fouet cette hausse qui se cumule par ailleurs, pour certaines, à celle des prix des produits alimentaires. C'est le cas notamment des artisans boulangers qui voient leur coût de production progresser fortement.

Face à cette hausse des prix, les entreprises ont des réactions contrastées. Selon l'INSEE, la majorité d'entre elles (65 % dans l'industrie, 31 % dans les services) ont l'intention de répercuter au moins une partie de la hausse des prix énergétiques sur leurs propres prix de vente. Une part non négligeable anticipent une diminution de leurs marges et une part plus faible (8 % dans l'industrie, 3 % dans les services) prévoient de réduire leur activité. Dans ce dernier cas, ces entreprises sont contraintes de puiser dans leur trésorerie. La dernière enquête de conjoncture de la Banque de France illustre ce phénomène : la trésorerie dans l'industrie comme dans les services marchands se situe à un niveau inférieur à sa moyenne de long terme. Pour les entreprises les plus fragiles, cette situation peut entraîner une cessation de leur activité.

De fait, on constate depuis juillet 2022 une accélération du nombre de défaillances de PME, comme l'illustre le tableau ci-dessous (voir [ici](#) la version en ligne).

A – Les défaillances d'entreprises par secteur d'activité								
Défaillances en nombre d'unités légales, glissement en %								
Cumul 12 derniers mois* (données brutes)								
	2019	Jan 23	Jan 23/Jan 22	Jan 23/2019	Fév 22	Fév 23 prov.	Fév 23/Fév 22	Fév 23/2019
Agriculture, sylviculture et pêche (A2)	1 414	1 210	13,5 %	-14,4 %	1086	1 173	8,0 %	-17,0 %
Industrie (BF)	3 436	3 178	71,0 %	-7,8 %	1954	3 293	68,8 %	-4,1 %
Construction (FZ)	11 089	8 685	42,3 %	-21,7 %	6320	8 863	40,2 %	-20,1 %
Commerce ; réparation automobile (G)	11 137	9 494	55,9 %	-14,8 %	6265	9 715	55,1 %	-12,8 %
Transports et entreposage (H)	2 097	1 792	46,8 %	-14,5 %	1255	1 628	45,7 %	-12,8 %
Hébergement et restauration (I)	6 840	6 708	108,7 %	-16,5 %	2941	6 919	101,3 %	-13,5 %
Information et communication (JZ)	1 277	1 230	40,9 %	-3,7 %	877	1 292	47,3 %	1,2 %
Activités financières et d'assurance (KZ)	1 086	1 003	55,3 %	-7,6 %	670	1 013	51,2 %	-6,7 %
Activités immobilières (LZ)	1 631	1 398	13,8 %	-14,3 %	1241	1 402	13,0 %	-14,0 %
Conseils et services aux entreprises (MN)	5 813	4 938	34,0 %	-15,1 %	3775	5 022	33,0 %	-13,6 %
Enseignement, santé, action sociale et service aux ménages (P à S)	5 140	4 231	64,7 %	-17,7 %	2678	4 261	59,9 %	-16,7 %
Ensemble*	51 145	42 948	52,6 %	-16,0 %	29124	43 886	50,7 %	-14,2 %

Source : Banque de France – Base Fiben. Données disponibles début mars 2023 : définitives pour janvier, provisoires pour février.



La situation reste inquiétante mais ne doit pas être dramatisée. Si le nombre de défaillances est en progression pour atteindre un peu moins de 44 000, il doit être relativisé par rapport au niveau artificiellement bas des années Covid. De même, le niveau actuel des défaillances est encore en deçà de la moyenne enregistrée sur la période 2010-2019 (59 000).

LE RISQUE D'UN EFFET CONTAGION

La situation pourrait toutefois s'aggraver si les tensions sur les prix continuent de persister à ce niveau. Le risque est d'avoir, outre la progression du nombre de défaillances, un effet « contagion ». Car compte tenu des interactions entre les entreprises, les difficultés de l'une (et potentiellement sa liquidation judiciaire) peuvent avoir un impact plus ou moins important sur ses fournisseurs, ses clients, sur le bassin d'emploi et plus largement au sein de toute une filière. L'enjeu est ainsi de veiller à circonscrire au maximum les difficultés actuelles afin de ne pas générer une réaction en chaîne dommageable pour l'activité et l'emploi.

Par ailleurs, les défaillances d'entreprises pourraient provoquer un choc et le non-remboursement des prêts garantis par l'État (PGE) et des dettes URSSAF, ce qui se traduirait par des répercussions financières lourdes pour l'État et les finances publiques. Si aujourd'hui plus de 95 % des entreprises remboursent correctement leur PGE, une aggravation des défaillances pourrait générer des difficultés supplémentaires. Consciente de ce risque, la Banque de France a mis en place la médiation du crédit qui permet d'étaler le remboursement des PGE sur une durée de 2 à 4 ans supplémentaires par rapport à l'échéancier initial limité à 6 ans.

Enfin, les difficultés pourraient également provenir de la baisse de la consommation des ménages. Ces derniers, avec une revalorisation des salaires en deçà de l'inflation, commencent à sentir durablement la hausse de prix et limitent leurs achats. Cette spirale négative ne pourrait qu'aggraver la situation des entreprises.

LES MESURES GOUVERNEMENTALES NE COMPENSENT PAS TOUT

Au regard des enjeux, les difficultés actuelles ne peuvent se résoudre qu'en actant une réforme structurelle du marché européen de l'énergie.

La crise actuelle montre en effet que la libéralisation du marché de l'énergie ne permet pas de protéger les consommateurs et les entreprises d'une hausse brutale des prix. À cet égard, les aides publiques ne sont pas infinies et ne pourront pas éternellement compenser les défaillances du marché (cf. le fonctionnement du marché européen de l'énergie).

Depuis 2021, pour les particuliers comme pour les entreprises, l'exécutif a mis en place des dispositifs pour limiter la hausse des prix du gaz et de l'électricité. En 2023, pour les TPE, cela prend notamment la forme d'un bouclier tarifaire et d'un amortisseur électricité. Si ces instruments sont utiles pour limiter la hausse des prix de l'électricité, ils n'en neutralisent pas complètement l'impact. Le bouclier tarifaire permet de contenir la hausse des prix de l'électricité mais seulement à 15 % (après 4 % en 2022). Il est par ailleurs réservé à certaines entreprises : pour être éligible, elle doit avoir moins de 10 salariés, un chiffre d'affaires inférieur à 2 millions d'euros et un compteur électrique d'une puissance inférieure à 36 kVA. Ce dispositif est en outre très coûteux.

GARANTIR UN PRIX DE L'ÉLECTRICITÉ ACCESSIBLE ET MENER UNE VÉRITABLE POLITIQUE ÉNERGÉTIQUE

Cette crise de l'énergie rappelle l'importance d'avoir une énergie accessible. Il est fondamental pour les entreprises, notamment industrielles, de bénéficier d'un prix de l'électricité stable et abordable qui ne déstabilise pas inutilement l'activité. C'est un facteur essentiel de compétitivité : garantir une électricité bon marché impacte directement les coûts de production, et donne un avantage concurrentiel important vis-à-vis des entreprises étrangères. Cet avantage prix n'est pas inintéressant et pourrait être un levier substantiel pour gagner des parts de marché à l'export. Alors que les échanges français sur les biens enregistrent un déficit historique (163,6 milliards d'euros en 2022), cette logique ne pourrait qu'être profitable. Mais cela suppose d'avoir une véritable politique énergétique !



Par ailleurs, garantir un prix de l'électricité stable permet d'assurer le maintien des moyens de production sur le territoire national. C'est donc un précieux moyen pour lutter contre les délocalisations et maintenir l'emploi local. Actuellement, le risque est de voir des délocalisations s'opérer vers des pays où les prix de l'énergie sont moins élevés et plus stables. Une logique qui vient heurter les volontés de réindustrialiser la France.

En conclusion, il est clair pour la CFE-CGC que la situation inflationniste génère des perdants comme des gagnants du côté des entreprises, et que les données actuelles appellent à revoir le discours sur le risque de la boucle salaires-prix. Par contre, une autre spirale engendrée par la sous-revalorisation des salaires au regard de l'inflation pourrait bien apparaître et venir fragiliser l'ensemble des secteurs de biens dits non essentiels.



« Agir en faveur d'une juste augmentation des salaires pour maintenir le pouvoir d'achat des consommateurs »

Le regard militant de Michael Marchand, élu au CSE et DSS au sein de la délégation Unedic AGS et référent Économie, industrie, logement et numérique de l'union régionale CFE-CGC Hauts-de-France.

« Les dernières prévisions économiques ne sont guère rassurantes. Altares, Allianz Trade ou la Banque de France annoncent invariablement une augmentation sensible des défaillances d'entreprises. Mais qu'en est-il vraiment ? Depuis la crise Covid, on nous prédit l'arrivée imminente d'un "mur des faillites". Prévues début 2021, cette vague a été décalée à fin 2021, puis à 2022... Nous sommes en mars 2023 et il faut se rendre à l'évidence : ce "tsunami" n'a pas eu lieu.

Bien entendu, le niveau des défaillances d'entreprises en France demeure élevé. Elles ont progressé de 48 % entre 2021 et 2022. Malgré cela, le nombre des procédures collectives en France reste bien en deçà des chiffres enregistrés avant l'apparition du Covid (- 34 % entre 2022 et 2019).

Pourtant, il faut le reconnaître, l'économie française a de quoi s'inquiéter. Les entreprises doivent faire face au remboursement de la charge des prêts garantis par l'État (PGE) et au paiement des cotisations sociales reportées, le tout sur fond d'inflation galopante, de crise énergétique et d'instabilité internationale.

Particulièrement touché, le secteur du prêt-à-porter vacille : Camaïeu, Go Sport, Kookaï, Pimkie, San Marina, Celio, André, etc. On ne compte plus les enseignes qui se placent sous la protection du tribunal de commerce. Il est tentant de trouver une explication à cette situation dans les conséquences de la crise sanitaire. Mais la solution n'est-elle pas ailleurs ? Les salariés, n'en déplaisent à certains, sont prudents et réduisent drastiquement leurs dépenses. L'alimentation, le chauffage et le carburant représentant des dépenses difficilement compressibles, il faut bien qu'ils fassent des économies là où elles demeurent possibles. Immanquablement, le budget habillement souffre.

Dès lors, et si la solution résidait dans une juste augmentation des salaires permettant aux consommateurs que nous sommes de maintenir leur pouvoir d'achat ? Henry Ford disait : "Ce n'est pas l'employeur qui paie les salaires, mais le client." À méditer ! »

LES CHIFFRES

2 354,4 MILLIARDS D'EUROS

PIB France 2022

+ 0,1 %

Croissance du PIB en volume au 4^e trimestre 2022

+ 5,2 %

Inflation 2022 (en moyenne annuelle)

+ 6,2 %

Inflation février 2023 (en glissement annuelle)

7,2 %

Chômage au sens du BIT (4^e trimestre 2022)

- 40,3 MILLIARDS D'EUROS

Balance commerciale (3^e trimestre 2022)

2 956,8 MILLIARDS D'EUROS (113,7 % DU PIB)

Dette publique (3^e trimestre 2022)

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

Dépenses publiques 2021

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



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

CONTACTS

Raphaëlle Bertholon
Secrétaire nationale en charge
du secteur Économie, Industrie,
Numérique et Logement
raphaelle.bertholon@cfecgc.fr

Service Économie
Anne Bernard
Louis Delbos
Anaïs Filsoofi
Vinciane Vialard



UN NOUVEAU GUIDE POUR LES NÉGOCIATEURS DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE EN ENTREPRISE !

La journée internationale des droits des femmes du 8 mars dernier a été l'occasion pour la CFE-CGC de présenter son guide pratique pour accompagner ses militants sur l'égalité professionnelle dans les entreprises.

Tout savoir pour appuyer vos revendications sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : telle est l'ambition **du guide CFE-CGC** produit par les services confédéraux sous l'égide de Mireille Dispot (photo ci-contre), secrétaire nationale à l'égalité des chances et santé au travail.

Ce guide se veut pragmatique : il présente les enjeux attachés à la conduite d'une telle négociation à l'occasion de toutes les négociations susceptibles d'être engagées dans l'entreprise. En effet, l'idée fondamentale et originale défendue par la CFE-CGC est que l'égalité professionnelle ne doit pas être circonscrite à un accord collectif sur cette thématique, mais nourrir l'ensemble des négociations conduites dans l'entreprise.

En pratique, la CFE-CGC milite pour que les accords sur la gestion des emplois et des parcours professionnels, ou ceux sur le télétravail, comportent des mesures en faveur de l'égalité professionnelle.

Ce guide « Négocier l'égalité professionnelle en entreprise » constitue donc un véritable outil élaboré pour aider les négociateurs d'entreprise.

Pour chaque sujet de négociation dans lequel celui de l'égalité professionnelle peut être défendu, la publication aborde :

- les enjeux d'une telle négociation ;
- la liste des informations à solliciter auprès de l'employeur préalablement à la négociation ;
- une liste de documentation pour renforcer l'expertise des négociateurs ;
- une liste de revendications pouvant inspirer les négociateurs.



« Pour la CFE-CGC, afin d'optimiser la stratégie visant à mettre fin aux inégalités entre les femmes et les hommes dans le cadre du dialogue social en entreprise, il est nécessaire qu'elle s'inscrive dans une approche méthodologique structurée.

En effet, pour mener une négociation efficace sur le sujet, il est primordial d'identifier tout d'abord les sources d'inégalités sur la base d'éléments objectifs et proposer, ensuite, des solutions concrètes et adaptées qui contribuent à y remédier. C'est précisément l'objet de ce guide : accompagner les négociateurs d'accords collectifs en entreprise pour atteindre ensemble l'égalité professionnelle. La CFE-CGC porte à cœur la défense de ce sujet de justice sociale et compte sur ses militantes et militants pour le défendre ensemble ! »

CONTACTS

Mireille Dispot
Secrétaire nationale en charge
du secteur Égalité des chances
et Santé au travail
mireille.dispot@cfecgc.fr

Éric Freyburger
Délégué national
à l'égalité professionnelle
eric.freyburger@cfecgc.fr

Anne-Michèle Chartier
Déléguée nationale
santé au travail
anne-michele.chartier@cfecgc.fr

Christophe Roth
Délégué national
santé au travail et Handicap
christophe.roth@cfecgc.fr

**Service Emploi,
formation et travail**
Franck Boissart
Sayifan Meah



PRÉSUMPTION DE DÉMISSION EN CAS D'ABANDON DE POSTE : LA DOUBLE PEINE !

La loi du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail a créé une présomption de démission en cas d'abandon de poste volontaire de la part du salarié.

QU'EST-CE QU'UN ABANDON DE POSTE ?

L'abandon de poste n'est pas légalement défini dans le Code du travail. En pratique, il correspond à une absence non autorisée du salarié à son poste de travail, qui peut être prolongée ou réitérée, et ce sans justification.

Jusqu'à-là, l'abandon de poste ne pouvait pas juridiquement caractériser une démission qui suppose une volonté claire et non-équivoque de mettre fin à la relation de travail.

QUEL EST L'OBJECTIF DE LA LOI ?

Selon les règles de l'assurance chômage, le salarié doit avoir perdu involontairement son emploi pour percevoir des prestations. Or, jusqu'à cette loi, le salarié qui abandonnait son poste n'était pas considéré comme démissionnaire. En pratique, l'abandon de poste était bien souvent sanctionné par un licenciement, comme l'indique [une récente étude](#) du ministère du Travail.

Dès lors, s'il remplissait les autres conditions, le salarié qui abandonnait son poste pouvait percevoir des allocations, contrairement au salarié démissionnaire. L'objectif visé par le législateur est que les règles d'indemnisation prévues en cas de démission s'appliquent également au salarié ayant abandonné son poste de travail.

QUELLES SONT LES MESURES PRÉVUES ?

Selon l'article L. 1237-1-1 du Code du travail, le salarié qui abandonne volontairement son poste est présumé avoir démissionné. Le cas échéant, l'employeur doit respecter une procédure. Par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge, il doit mettre le salarié en demeure de « justifier son absence et de reprendre son poste ». Ce courrier précise le délai dont dispose le salarié pour régulariser sa situation. Le délai est fixé par l'employeur dans le respect d'une durée minimale qui sera prévue par décret. À l'expiration du délai, le salarié est présumé démissionnaire et son contrat de travail est donc rompu. L'employeur n'a pas à verser d'indemnités de rupture.

Le salarié considéré comme démissionnaire ne pourra pas bénéficier des indemnités de chômage (sauf s'il relève de l'un des cas de démission légitime). Il peut contester la rupture de son contrat de travail sur le fondement de cette présomption. En saisissant le conseil de prud'hommes, son affaire est portée devant le bureau de jugement, qui se prononce dans un délai d'un mois sur la nature de la rupture et les conséquences associées.

Pour renverser la présomption de démission, le salarié doit établir que son absence n'est pas un abandon volontaire de poste mais que cette absence est bien justifiée. L'enjeu est de taille puisque si le salarié parvient à établir que l'abandon de son poste n'est pas volontaire, la rupture du contrat sera requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

LA CFE-CGC DÉFAVORABLE À CETTE MESURE

La CFE-CGC est défavorable à cette mesure. Très souvent, l'abandon de poste est justifié par une situation de souffrance au travail. Cette présomption de démission, et la privation qui s'en suit du bénéfice de l'assurance chômage, vont pénaliser des salariés déjà en souffrance. Il s'agit d'une double peine ! De plus, cette présomption de démission est source d'insécurité juridique et ouvre la porte à d'innombrables contentieux sur le caractère volontaire de l'abandon de poste. Comme on l'a déjà constaté lors de la mise en place du barème des indemnités de licenciement, le salarié pourrait invoquer un harcèlement moral pour justifier l'abandon de son poste. La crainte d'un harcèlement serait même suffisante pour justifier l'abandon et, du coup, retirer le caractère volontaire.

Enfin, cette mesure risque d'inciter les personnes à commettre une faute, même grave, pour pouvoir bénéficier du chômage. Tout ceci, in fine, au détriment financier de l'entreprise. Exemple : dans la restauration, vaut-il mieux que le cuisinier abandonne son poste ou qu'il rende « par erreur » des plats immangeables afin d'obtenir son licenciement ?



FORMATION PROFESSIONNELLE : QUELS USAGES POUR LE CPF ?

Une étude du ministère du Travail sur le compte personnel de formation permet de mieux cerner les profils des utilisateurs, leurs motivations et leur appréciations.

Depuis la mise en place de l'application du compte personnel de formation (CPF) en novembre 2019, de nombreuses questions se posent : le profil des utilisateurs a-t-il évolué ? Qui sont-ils ? Y-a-t-il véritablement des abus ? Le CPF a-t-il un impact sur le parcours professionnel ?

Ces dernières années, plus de 2 millions de personnes ont utilisé leur CPF chaque année, pour un coût annuel de 3 milliards d'euros. Ces utilisateurs ont pu profiter d'une des 187 000 formations de la plateforme, dispensées par près de 16 000 organismes. Dans **une enquête** réalisée en 2022, la Dares (services statistiques du ministère du Travail) s'est intéressée au profil de ces utilisateurs, à leurs objectifs et à leur parcours avant et après la formation.

ENTRÉES EN FORMATION ET OBJECTIFS POURSUIVIS

De manière générale, c'est l'utilisateur lui-même qui est à l'initiative de la formation (75 % des cas), le plus souvent sans accompagnement. Le service public de l'emploi et les employeurs ne représentent respectivement que 4 % et 3 % des cas. La décision de s'inscrire à une formation est prise en quelques jours ou moins pour une formation sur deux. Ces éléments semblent confirmer la dimension individuelle du CPF où l'achat est réalisé seul et assez rapidement.

Pour plus de 80 % des entrées, l'objectif de la formation est professionnel. Il s'agit notamment d'améliorer ses perspectives de carrière, de se reconverter, de faire valider une certification pour laquelle on dispose déjà de compétences... Près d'une formation sur cinq (17 %) via le CPF ont un objectif non professionnel : les utilisateurs cherchent avant tout à socialiser ou se faire plaisir. Ces « formations loisirs » sont sociologiquement ciblées : ce sont des personnes de 60 ans et plus, en emploi ou proches de la retraite, pour lesquelles il serait dommage de perdre des droits accumulés. Plus d'une formation sur deux pour ces personnes est une « formation loisir ».

PARCOURS DE FORMATION

Une fois inscrits, les utilisateurs entrent dans le parcours de formation. L'enquête s'intéresse aux sorties de formation théorique en novembre 2021. Ainsi, en 2022, 81 % des formations sont effectivement terminées, 11 % ont été abandonnées, 5 % n'ont pas commencé et 3 % sont toujours en cours.

Dans l'ensemble, les personnes recommanderaient la formation à leur proche à une très forte majorité (86 %), notamment car les informations fournies étaient peu faciles à trouver. Toutefois, les stagiaires ne seraient pas nécessairement prêts à mettre de l'argent de leur poche pour payer l'ensemble de la formation : seule une personne sur cinq aurait été prête à payer l'ensemble des frais de formation si elle n'avait pas pu utiliser son CPF. La relative « gratuité » de la formation semble ainsi être un puissant moteur d'accès à la formation, alors que le gouvernement tente de mettre en place un reste à charge systématiquement pour celles et ceux qui utiliseraient leur CPF.

DES OBJECTIFS ATTEINTS ?

64 % des personnes interrogées ont eu l'occasion d'utiliser ce qu'elles avaient appris en formation et 19 % pensent utiliser ces compétences plus tard. Ces taux varient assez peu suivant le type de formation. Un des facteurs pénalisants est l'origine de l'initiative : si l'inscription à la formation a eu lieu après un démarchage ou parce que l'on a demandé à la personne de s'inscrire à la formation, l'utilisation des compétences est nettement plus faible (39 % des personnes après une formation issue d'un démarchage). Son interdiction semble donc être une bonne idée du point de vue du projet professionnel.

A posteriori, près de 60 % des personnes considèrent avoir rempli au moins un des objectifs ayant motivé l'entrée en formation. Si ce taux peut paraître faible, cela n'est pas nécessairement négatif. En effet, une



partie des formations étaient dédiées à la création d'une entreprise et un tiers des projets de création ont été abandonnés. Est-ce finalement si grave de se rendre compte que la création d'entreprise n'est pas un long fleuve tranquille ?

Si les stagiaires ont globalement réussi à réaliser l'objectif « être plus efficace dans son travail », les autres objectifs sont en majorité rarement accomplis. Plus d'un salarié sur deux a quand même perdu son emploi alors qu'il voulait le sauver, seuls 33 % ont effectivement accompli l'objectif d'augmenter leurs revenus et seulement 11 % ont accompli leur objectif d'obtenir une promotion.

La formation ne serait donc pas un remède à tout ? Si l'enquête ne répond pas tout à fait à cette question, elle donne donc néanmoins quelques pistes de réflexions.

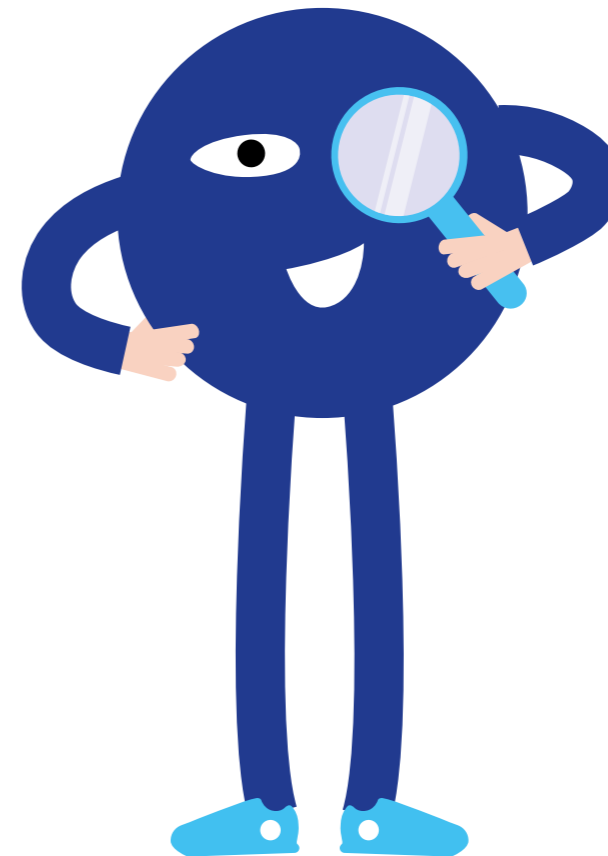
Pour élargir le sujet au niveau européen, rappelons que le Conseil de l'Union européenne (UE) a adopté à l'été 2022 la proposition de la Commission incitant les États membres à mettre en place des mesures visant à favoriser le développement du CPF à travers l'Europe. Pour cette recommandation, la Commission s'est inspirée du dispositif français. Pour la CFE-CGC, au regard de l'enseignement de l'étude de la DARES, l'élargissement du dispositif à l'ensemble de l'UE est largement perfectible.

CONTACTS

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

Service Emploi, Formation et Travail

Franck Boissart
Aurélie Céa
Clément Delaunay
Sayifan Meah
Barbara Reginato





VERS UNE RÉVISION DE LA DIRECTIVE EUROPÉENNE SUR LES COMITÉS D'ENTREPRISE EUROPÉENS

Les organisations syndicales, soutenues par le Parlement européen, ont obtenu de la Commission une prochaine révision de la directive sur les CEE, une instance permettant de renforcer le dialogue social au sein d'un groupe.

Le corpus législatif européen sur la démocratie au travail est un élément clé du modèle social européen dont le dialogue social, la participation des travailleurs et la négociation collective constituent les fondements. Les organisations syndicales européennes et nationales œuvrent de longue date au niveau européen pour consolider ces droits et les rendre effectifs.

DEUX RAPPORTS DU PARLEMENT EUROPÉEN SUR LA DÉMOCRATIE AU TRAVAIL

Le Parlement européen s'est associé à cette démarche à travers deux rapports d'initiative lancés en 2021 et visant à inscrire le renforcement de la participation des travailleurs à l'agenda législatif européen :

- l'un porté par la députée européenne Gabriele Bischoff sur la démocratie au travail et le cadre européen des droits de participation des salariés ;
- l'autre sur la révision de la directive européenne 2009/38/CE relative aux comités d'entreprise européens (CEE), dont le rapporteur est le député européen Dennis Radtke.

Ce second rapport, sans proposer une refonte de la directive, apporte des pistes intéressantes pour pallier les carences du texte en vigueur, et propose des pistes intéressantes. Un des enjeux est d'encourager la mise en place de comités d'entreprise européens. S'il en existe aujourd'hui près de 1 000 en activité, il pourrait y en avoir bien plus si les représentants des salariés en faisaient la demande une fois les seuils d'effectifs atteints. Le texte du Parlement prévoit la réduction à 18 mois (contre 3 ans

actuellement) pour négocier un accord, ce qui renforcerait la marge de manœuvre du groupe spécial de négociation (GSN) et encouragerait sans doute le lancement des négociations.

Concernant le rôle des CEE et ses missions, le texte propose une clarification des notions clés de transnationalité et de confidentialité, et de la procédure d'information-consultation. Cela peut sembler anecdotique mais c'est là que se situent les principales difficultés qui rendent parfois moins efficaces cette instance, les directions d'entreprise n'hésitant pas à faire leur propre interprétation des dispositions européennes imprécises dans le but de contourner les obligations leur incombant.

Sur le volet des sanctions, parent pauvre du texte actuel, le Parlement souligne la nécessité de prévoir des pénalités financières et la possibilité de priver les entreprises de l'accès aux marchés publics, d'aides financières et du bénéfice de fonds européens en cas de violation de la directive. Le texte va même plus loin en introduisant la suspension de la décision de l'entreprise par voie de procédure judiciaire s'il s'avère que la procédure d'information-consultation n'est pas respectée.

Dernier point : le texte prévoit l'alignement de tous les accords sur les dispositions de la future directive, ce qui signifie mettre fin aux accords dérogatoires, notamment ceux conclus en septembre 1994 et septembre 1996 (c'est-à-dire dans l'intervalle de temps entre les deux directives qui coexistent à ce jour). Cela aura pour conséquence d'harmoniser la base législative des accords et, pour les membres de CEE dont l'accord est ancien, d'ouvrir des négociations afin de bénéficier des dispositions les plus récentes et les plus protectrices.



ENGAGEMENT DE LA COMMISSION EUROPÉENNE ET CONSULTATION DES PARTENAIRES SOCIAUX

Les deux rapports d'initiative du Parlement européen ont été adoptés en session plénière, en décembre 2021 pour le rapport Bischoff ; en février 2023 pour le rapport Radtke. La Commission européenne doit désormais légiférer et s'est engagée à le faire d'ici fin 2023. Le commissaire responsable de l'emploi et des droits sociaux, Nicolas Schmit, a ainsi annoncé, le 1^{er} mars dernier, le prochain début de la première phase de consultation des partenaires sociaux européens comme le prévoit l'article 155 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE).

Après presque 15 ans de mise en œuvre, la directive européenne relative aux CEE s'apprête donc à être révisée. Conformément à la procédure de consultation en deux phases définie par le traité, il appartiendra aux partenaires sociaux européens de déterminer s'ils souhaitent s'emparer du sujet et lancer une négociation ou s'ils s'en remettent à la Commission pour présenter une initiative législative. Il est très probable qu'ils ne négocient pas sur ce sujet, les représentants des employeurs étant tout à fait opposés à cette révision qualifiée par Business Europe, la plus grande organisation européenne patronale, de « contre-productive pour la compétitivité ».

Quand bien même la Commission respecterait le délai pour présenter sa proposition, le calendrier d'examen législatif risque de s'éterniser, en raison d'une part de l'opposition ferme des organisations d'employeurs à de telles évolutions, et d'autre part aux élections européennes de 2024 qui risquent d'entraîner un ralentissement du travail législatif.

LA CFE-CGC PRÊTE À PORTER SES PROPOSITIONS POUR RENFORCER LE RÔLE DES CEE

La mise en place d'un comité d'entreprise européen est une démarche permettant de renforcer le dialogue social au sein d'un groupe. C'est une instance complémentaire aux instances nationales de représentation du personnel, qui s'ajoute aux dispositifs préexistants.

Convaincue que le CEE peut jouer un rôle essentiel en mettant en présence des représentants des salariés de plusieurs pays et des représentants de la direction au plus haut niveau, la CFE-CGC a forgé une solide doctrine sur la question et ne manquera pas de porter ses propositions à la connaissance des décideurs européens dans la perspective de révision du texte. Avec comme objectif le renforcement effectif de la participation des travailleurs dans les entreprises, et par conséquent le renforcement du dialogue social transnational.

UN GUIDE CFE-CGC SUR LES CEE

Pour ses structures, la CFE-CGC vient d'éditer un **guide technique** sur les comités d'entreprise européens et les comités de la société européenne. La publication est à retrouver sur le site internet CFE-CGC et sur l'intranet confédéral. N'hésitez pas à la partager auprès de vos collègues !





OIT : PREMIERS PAS ET PREMIERS DÉFIS DE LA COALITION MONDIALE POUR LA JUSTICE SOCIALE

Visant à faire de la justice sociale une priorité des politiques menées aux plans national, régional et mondial, le programme de l'Organisation internationale du Travail sera lancé en juin lors de la 111^e Conférence internationale du travail.

Il y a un an, le 25 mars 2022, Gilbert Houngbo était élu à la tête de l'Organisation internationale du travail (OIT) pour une prise de fonction comme directeur général au 1^{er} octobre de la même année. Le Togolais a été élu sur un programme dont le point d'orgue était un projet de nouveau contrat social mondial à concrétiser via une Coalition mondiale pour la justice sociale.

Dans les arcanes de l'OIT, le travail est enclenché pour affiner ce projet approuvé par le conseil d'administration et dont le lancement est prévu à l'occasion de la 111^e Conférence internationale du travail (CIT), du 5 au 16 juin 2023 à Genève. Une navette est engagée entre le Bureau du directeur général et le conseil d'administration. Les documents permettent d'esquisser un peu mieux les contours de cette Coalition mais laissent tout de même quelques questions en suspens.

METTRE LES OBJECTIFS HISTORIQUES DE L'OIT AU CENTRE DU SYSTÈME MULTILATÉRAL

Le projet de Coalition s'appuie très directement sur le constat d'essoufflement du système multilatéral du fait d'un écart entre les engagements souscrits - réduction de la pauvreté et prévention des inégalités - et les résultats concrets obtenus. Pour endiguer ce problème, il faut mettre la justice sociale au centre des politiques menées aux plans national, régional et mondial dans le cadre de la coopération pour le développement et des accords financiers, commerciaux et d'investissement. On comprend aisément que la Coalition a pour ambition d'étendre très largement son champ d'action.

Du côté des employeurs, des voix s'élèvent pour dénoncer le manque de précisions sur les projets qui seront menés à bien. S'il est vrai que ces projets embryonnaires restent à définir, un mode de sélection et de mise en œuvre se dégagent du document du DG. La sélection sera collégiale et tripartite et la mise en œuvre sera monitorée via des mécanismes de suivi « simplifiés et directs ». En filigrane, cependant, le document dessine aussi un coup de communication et une opération marketing en faveur de l'OIT et, surtout, de la justice sociale. À cet égard, il est significatif que l'Organisation mondiale du commerce (OMC) semble prête à participer à la Coalition en faisant certaines concessions.

QUELLES INTÉRACTIONS AVEC LES AUTRES PROJETS MULTILATÉRAUX ?

L'ampleur du champ d'action et la souplesse annoncée de son déploiement permet d'envisager des synergies entre la future Coalition et des projets déjà en cours. Les liens possibles avec les objectifs de développement durable (ODD) de l'ONU sont évidents. Certains envisagent même que la Coalition pourrait permettre d'envisager l'après-ODD en 2030 et de faire un passage de relais. Et ce d'autant plus que certaines paraboles des ODD comme l'Alliance 8.7, qui lutte pour l'éradication du travail forcé et du travail des enfants notamment, a des liens naturels avec l'OIT.

Les perspectives de coopération sont donc à saluer mais les perspectives d'interférences doivent être surveillées. Des questions émergent quant aux similitudes avec l'Accélérateur mondial sur l'emploi et la protection sociale pour une transition juste annoncé en septembre 2021 par

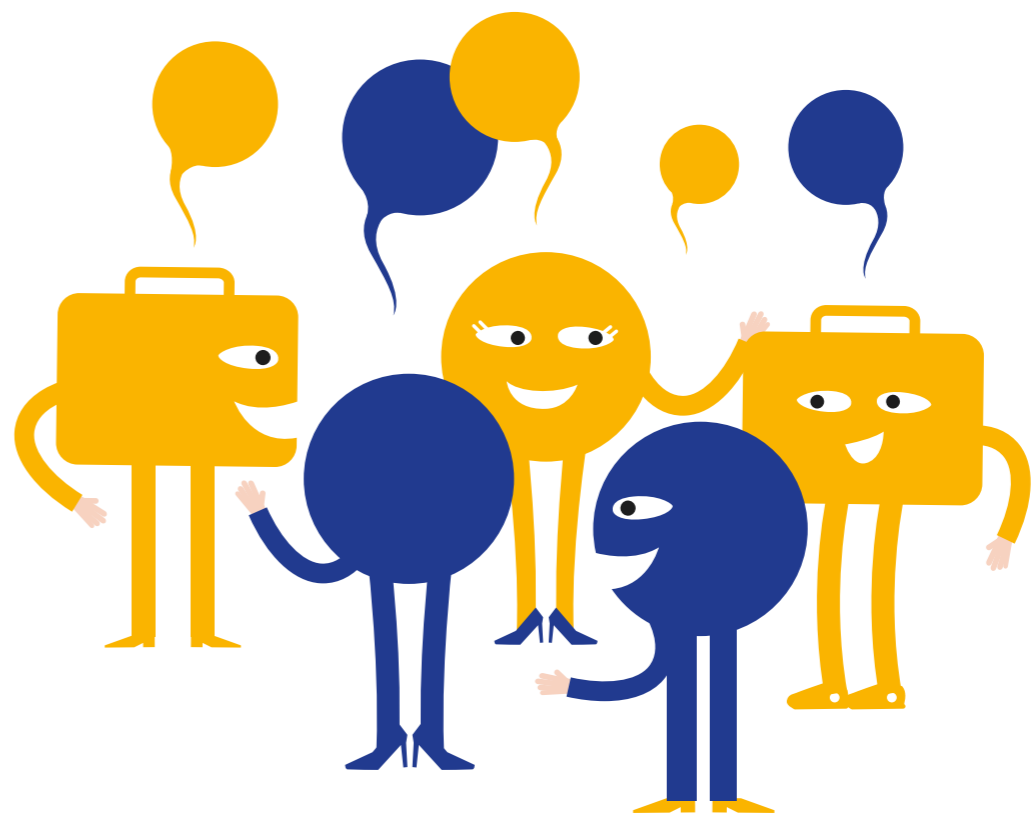


António Guterres, secrétaire général de l'ONU, en collaboration avec l'OIT. Beaucoup d'éléments se recoupent puisque dans le document de présentation de la Coalition, la création d'une protection sociale universelle est soulignée comme un objectif prioritaire. L'Accélérateur a cependant deux dates butoirs : 2025, où 50 % des personnes ne bénéficiant pas d'une protection sociale doivent être couvertes ; et, 2030, année avant laquelle 400 millions d'emplois doivent être créés. La Coalition, elle, a vraisemblablement vocation à s'installer sur la durée.

LA CFE-CGC ENGAGÉE POUR FAIRE ÉMERGER CE CONTRAT SOCIAL MONDIAL

La CFE-CGC, à l'unisson avec le groupe des travailleurs à l'OIT, soutient ce projet embryonnaire et participe aux travaux visant à en définir les contours précis. Les enjeux sont de dégager le plus rapidement possible les projets concrets qui constitueront le cœur de cette Coalition, et d'en garantir un déploiement serein.

En effet, il ne faut pas oublier que Gilbert Houngbo était le candidat adoubé par le camp des travailleurs, CFE-CGC comprise, et que son programme était résolument social. Il n'est donc malheureusement pas étonnant aujourd'hui d'observer les attaques hâtives du camp des employeurs dont fait l'objet sa Coalition. La CFE-CGC œuvrera à préserver l'intégrité des principes fondateurs de la Coalition d'ici à son lancement officiel lors de la prochaine CIT.





COMMENT ÉVOLUE L'INFLATION AU SEIN DE LA ZONE EURO ?

Demeurant élevée et affectant progressivement tous les secteurs de l'économie, l'inflation conduit la Banque centrale européenne à remonter ses principaux taux directeurs, au risque de pénaliser la croissance économique.

L'inflation au sein de la zone euro est toujours à un niveau élevé et se diffuse désormais à l'ensemble de l'économie. Si les nouvelles mesures envisagées par la Banque centrale européenne (BCE) devraient permettre de ralentir la hausse des prix, cette politique n'est pas sans risques pour la croissance économique. Décryptage d'une situation délicate qui pourrait bien se compliquer davantage ces prochains mois.

LE NIVEAU DE L'INFLATION RESTE ÉLEVÉ

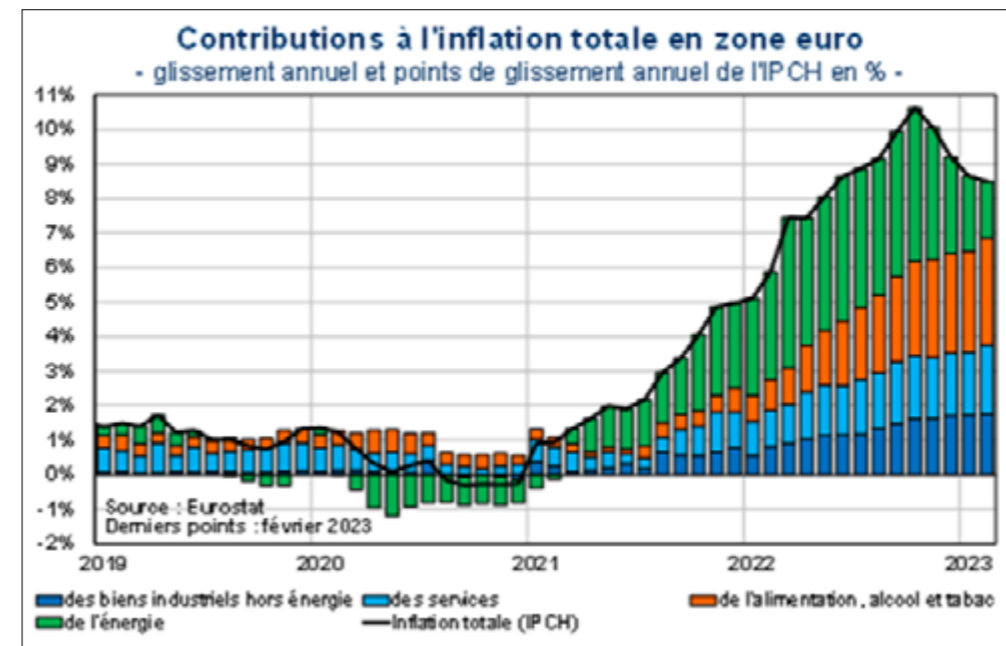
Selon les dernières données publiées par Eurostat, l'indice des prix à la consommation harmonisé au sein de la zone euro a atteint 8,5 % en février (en glissement annuel). Si cette hausse ralentit légèrement par rapport à janvier (+ 8,6 %), ce niveau reste très élevé. Dans le détail, on constate que certains pays voient leur inflation diminuer comme l'Italie (de 6,8 % en janvier à 6,7 % en février), l'Autriche (de 11,5 % à 11 %) et la Belgique (de 7,4 % à 5,5 %). À l'inverse, d'autres voient leur inflation augmenter dont l'Allemagne (de 9,2 % à 9,3 %), la France (de 7 % à 7,2 %) et l'Espagne (de 5,9 % à 6,1 %).

TOUTE L'ÉCONOMIE DÉSORMAIS TOUCHÉE

À l'origine, la hausse des prix vient des tensions énergétiques et des problématiques d'approvisionnements sur certains produits. Toutefois, si la hausse des prix de l'énergie alimente toujours l'inflation actuelle, elle n'en est plus l'unique moteur. Comme le souligne le gouverneur de la Banque de France, François Villeroy de Galhau, cette inflation est désormais « moins haute mais plus large, non seulement importée mais aussi domestique, non seulement liée à un choc d'offre temporaire mais potentiellement persistante ». En d'autres termes, la hausse des

prix se diffuse progressivement à l'ensemble des secteurs économiques. Après la hausse très importante sur l'énergie, et plus récemment sur les produits alimentaires (+ 16,3 % en moyenne au sein de la zone euro en janvier 2023), l'inflation atteint désormais les biens de consommation et les services (+ 5,3 %).

Cette hausse de l'inflation sous-jacente est problématique car elle illustre un changement de nature : celle-ci devient plus persistante, plus durable, plus structurelle. Il s'agit désormais d'une tendance de fond qui devrait persister pour une bonne partie de l'année 2023.





LA POLITIQUE PLUS RESTRICTIVE DE LA BCE DEVRAIT S'AMPLIFIER

Face à ce niveau élevé d'inflation, la BCE n'est pas inactive. Son mandat lui impose en effet de limiter l'inflation jusqu'à un certain niveau. Aussi, elle a progressivement remonté ses principaux taux directeurs ces derniers mois. Le taux sur la facilité de dépôt, qui rémunère les placements des banques au sein de la BCE, a ainsi augmenté plusieurs fois depuis l'été 2022 pour atteindre 2,5 % (contre 0 % en juillet) lors de la dernière réunion du Conseil des gouverneurs, le 8 février dernier.

Parallèlement, le taux sur les opérations principales de refinancement - taux auquel se refinancent les banques contre collatéral à échéance d'une semaine - a été fixé à 3 % (contre 0,50 % en juillet). De même, le taux d'intérêt sur les prêts marginaux, qui correspond au taux débiteur auquel les banques peuvent emprunter en urgence et au jour le jour auprès de la BCE, atteint 3,25 % (contre 0,75 % en juillet).

En somme, depuis le retour de l'inflation, on assiste à une normalisation progressive de la politique monétaire de la BCE qui se traduit notamment par le relèvement de ses principaux taux. Ce resserrement monétaire entraîne mécaniquement le resserrement des conditions de financement des banques. Il vise ainsi à freiner les quantités de monnaie et de crédits octroyés au sein de l'économie.

Le prochain rendez-vous du Conseil des gouverneurs de la BCE devrait amplifier cette politique puisqu'il devrait acter une hausse des principaux taux directeurs de 50 points de base. On constate également que l'institution basée à Francfort réduit progressivement son programme de rachats d'actifs (PEPP et APP).

Pour la BCE, l'enjeu actuel est de maintenir une approche graduelle dans sa politique monétaire. Si son objectif principal est bien de freiner l'inflation, elle doit aussi veiller à la stabilité financière et aux conséquences économiques de ses décisions. Dans le cas d'un resserrement quantitatif trop brusque, qui se matérialiserait notamment par une réduction importante de son programme de rachat d'actifs, le risque est de provoquer une remontée brutale des spread (écarts entre les taux d'emprunts des États) et d'asphyxier financièrement certains pays. Par ailleurs, en réduisant les liquidités au sein du système bancaire, la BCE réduit de facto son soutien à l'activité économique. Ce qui pourrait entraîner des conséquences négatives sur la croissance et l'emploi.

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

VIE PRO-VIE PERSO : L'APEC SOULIGNE LES INÉGALITÉS HOMMES-FEMMES

Dans une étude sur la conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle des cadres, l'Apec montre que les difficultés concernent davantage les femmes.

L'Association pour l'emploi des cadres (Apec) tire quatre enseignements de **son étude** sur la conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle des cadres :

- Les femmes cadres font état de plus de difficultés à concilier leur vie personnelle et leur vie professionnelle que les hommes cadres.
- Les temps de vie sont plus en concurrence chez les femmes cadres, entraînant des concessions sur le plan personnel mais aussi professionnel.
- Le télétravail apporte de la souplesse, mais les cadres expriment également d'autres attentes.
- Améliorer la conciliation des temps de vie contribuerait à réduire les inégalités et serait bénéfique en matière d'évolution professionnelle pour tous les cadres.

Si l'on isole des résultats dans le détail, on s'aperçoit que les femmes cadres sont nettement plus nombreuses que les hommes à faire état de difficultés précises à concilier le pro et le perso.

À la question « *Vous arrive-t-il de rencontrer des difficultés pour concilier votre vie personnelle et votre vie professionnelle ?* », les femmes sont 52 % à répondre « oui, plutôt » ou « oui, tout à fait », contre 41 % des hommes.

À la même question posée à des cadres « *en charge d'au moins un enfant de moins de 3 ans* », la proportion monte à 84 % de « oui » pour les femmes, contre 61 % pour les hommes.

À la même question posée à des « *managers* » (indépendamment d'enfants à charge), la proportion de « oui » est de 80 % pour les femmes, contre 63 % pour les hommes.

SANTÉ PSYCHOLOGIQUE ET PHYSIQUE DAVANTAGE IMPACTÉE

À la question « *Les difficultés de conciliation vie personnelle-vie professionnelle impactent-elles négativement votre santé psychologique ou votre santé psychique* », 82 % des femmes et 73 % des messieurs répondent « oui, tout à fait » ou « oui, plutôt » pour la santé psychologique, 79 % des femmes et 75 % des hommes « oui, tout à fait » ou « oui, plutôt » pour la santé physique.

L'écart hommes-femmes se creuse à nouveau quand on aborde le quotidien du foyer. À la question « *La charge des activités domestique repose-t-elle principalement sur vous ou sur votre conjoint.e ?* », 54 % des femmes répondent qu'elle retombe sur elles, 17 % des hommes qu'elle retombe sur eux.

À la même question concernant « *la gestion des enfants et de leurs activités* », 54 % des femmes disent l'assumer, contre 12 % des hommes.

À la question « *Vous arrive-t-il, en raison de votre vie professionnelle, de ne pas passer autant de temps que vous souhaiteriez avec vos proches* », 28 % des femmes répondent « souvent », contre 19 % des hommes.

RENONCEMENT PLUS MARQUÉ AUX ACTIVITÉS PERSONNELLES

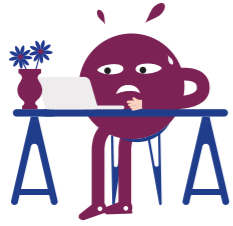
À la même question concernant « *le renoncement à des activités personnelles (sport, loisirs, sorties, etc.)* » à cause de la vie professionnelle, 28 % des femmes répondent « souvent » contre 16 % des hommes.

À la même question concernant le fait de renoncer à avoir « *une moins bonne hygiène de vie (moins bien vous alimenter, ne pas dormir, etc.)* » à cause de la vie professionnelle, 27 % des femmes répondent « souvent » et 60 % « occasionnellement », contre 18 % et 47 % des hommes respectivement.

Concernant le télétravail, 75 % des cadres concernés (hommes et femmes confondus) indiquent qu'il facilite la conciliation entre leur vie personnelle et leur vie professionnelle. Mais les femmes cadres sont plus enclines (73 %) que les hommes (59 %) à utiliser la totalité de leurs jours de télétravail.

FAVORISER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE EN AGISSANT SUR LA RÉMUNÉRATION ET LE MANAGEMENT

Enfin, à la question « *Pour favoriser l'égalité femmes-hommes au travail, sur quels axes prioritaires faut-il agir selon vous ?* », un dernier écart se creuse. Les femmes sont 62 % à trouver qu'il faut agir en premier lieu sur « *les niveaux de rémunération* », contre 46 % des hommes, et 40 % en second lieu sur « *la mentalité des managers* », contre 31 % des hommes.



TENDANCES

37 % DES SALARIÉS CRAIGNENT DE PAS TENIR JUSQU'À LA RETRAITE

En France, en 2019, 37 % des salariés, soit près de neuf millions de personnes, ne se sentaient pas capables de tenir dans leur travail jusqu'à la retraite : tel est le constat d'une étude de la Dares (ministère du Travail). Il résonne particulièrement fort dans le contexte actuel.

L'insoutenabilité du travail, telle qu'approchée dans l'enquête, décroît fortement avec l'âge : 59 % des moins de 30 ans ne se sentent pas capables de tenir dans leur travail jusqu'à la retraite, contre 18 % des 50 ans ou plus. Ce constat n'est paradoxal qu'en apparence, expliquent les auteurs. Certains travailleurs occupant les postes les plus exposés aux risques professionnels les quittent au fil du temps, parfois pour raisons de santé, voire sortent de l'emploi. Les plus âgés ou les plus affectés peuvent aussi bénéficier d'aménagements de leur poste ou de leur temps de travail. Par ailleurs, l'horizon plus rapproché de la retraite leur offre une perspective qui peut alléger le sentiment d'insoutenabilité du travail.

L'insoutenabilité du travail est un peu plus fréquente chez les femmes que chez les hommes (41 % contre 34 %) et varie suivant la configuration familiale. Par exemple, 57 % des femmes ayant des enfants en bas âge ne se sentent pas en capacité de tenir dans leur travail jusqu'à la retraite, contre 43 % des hommes dans la même situation. Elle est aussi un peu moins marquée chez les cadres (32 %) que chez les professions intermédiaires (38 %), employés et ouvriers (39 %), mais, globalement, toutes les catégories socio-professionnelles sont concernées de manière assez similaire.

Certaines professions sont jugées particulièrement insoutenables, parfois de manière majoritaire, par les salariés qui les exercent : caissiers, employés de banque, des assurances et de l'hôtellerie-restauration, infirmières et aides-soignantes, certains métiers d'ouvriers non qualifiés... À l'opposé, les métiers les plus « soutenables » jusqu'à la retraite sont en moyenne plus qualifiés et davantage exercés dans des bureaux, que ce soit dans le privé ou dans le public.



Source

Dares, Analyses N° 17 (mars 2023) : « Quels facteurs influencent la capacité des salariés à faire le même travail jusqu'à la retraite ? ».

LES EFFETS PERVERS DE LA RÉFORME DES RETRAITES DE 2010

En repoussant de deux ans l'âge minimum de liquidation de pension ou âge d'ouverture des droits (AOD), la réforme des retraites de 2010 entendait réduire la charge des pensions et augmenter le taux d'activité des seniors, limitant ainsi le déficit des caisses d'assurance-retraite. Le Centre d'études de l'emploi et du travail (CEET), un programme transversal du Conservatoire national des arts et métiers (CNAM), montre qu'elle a engendré également d'autres effets, tels que l'augmentation du chômage, des arrêts-maladie et de l'invalidité en fin de carrière. Avec pour conséquence l'augmentation des dépenses liées à l'état de santé des seniors.

Le rapport de la Cour des comptes (2019) pointe en effet une croissance notable des dépenses pour le risque maladie, croissance dont il attribue une part non négligeable au vieillissement de la population des salariés, notamment sous l'effet du report de l'AOD par la réforme de 2010. Selon le rapport « Charge et produits de l'Assurance-maladie » de 2018, 6 ans après la réforme des retraites, le coût des arrêts-maladie est passé de 6,3 à 7,1 milliards d'euros.

Selon le CEET, les analyses économétriques confirment que la hausse de l'AOD a entraîné une augmentation significative (+ 1,7 %) des arrêts-maladie après 60 ans. Avec comme conséquence une augmentation des dépenses liées à l'absence pour maladie chez les seniors après 60 ans, dont le surcoût global se situerait aux alentours de 68 millions d'euros.

Par ailleurs, retarder l'âge de départ à la retraite a induit également un effet de déversement vers des dispositifs alternatifs de protection sociale tels que le chômage ou l'invalidité. Le CEET estime donc que c'est la prise en compte de l'ensemble de ces effets qui doit permettre d'éclairer le décideur public quant aux retombées d'une réforme du système des retraites et que des décisions de décalage de l'âge de départ en retraite, similaires à celle de 2010, doivent être accompagnées de mesures permettant de tenir compte de l'hétérogénéité des situations parmi la population active.



Source

Centre d'études de l'emploi et du travail (CEET), Connaissance de l'emploi n°187 : « Âge légal de départ en retraite et absences maladie : quels effets du passage à 62 ans en 2010 ? ».



BULLES TWITTER



CFE-CGC @CFECGC - 8 mars 2023

#RéformeDesRetraites : la réforme qui brise les ELLES. Ce ne sont pas les mesurette d'amortissement (carrière longues, minimum retraite, index seniors) qui compenseront les régressions importantes pour l'ensemble des femmes. **#8mars2023**



CFE-CGC @CFECGC - 15 mars 2023

#RéformeDesRetraites "L'emploi **#seniors** est la question centrale. La CFE-CGC a fait 23 propositions détaillées pour le favoriser. Le gouvernement ne fait que de la cosmétique sur le sujet. Le CDI seniors serait inefficace et ne génèrerait que des effets d'aubaine." **@fhommeril**



www.cfecgc.org

@CFECGC #cfecgc



CFE-CGC @CFECGC - 18 mars 2023

INVITATION : la CFE-CGC organise avec **@IresFr** une table ronde sur le thème de l'étude « Les accords de libre-échange : quels sont les enjeux pour l'**#UE** ? ».

le 5 avril

à la Maison de la CFE-CGC

Inscriptions en présentiel <https://urlz.fr/l4al>



FRANÇOIS HOMMERIL @FHOMMERIL - 19 mars 2023

Donc, si j'ai bien compris, le 49.3 c'est de la faute :

- des députés qui voulaient voter contre ;
- des experts qui ont déconstruit la motivation du projet ;
- des syndicats qui s'y sont opposé ;
- des Français qui n'ont rien compris.

@CFECGC #ReformeDesRetraites

CONTACTS

Service Communication
Mathieu Bahuet
Valérie Bouret
Romane Buot
Stéphanie Dubreucq

Cecilia Escorza
Gilles Lockhart
Adrien Vinet

service.communication@cfecgc.fr