

N°18

MARS 2023

TOUTE
L'INFORMATION
DES ADHÉRENTS

À LA UNE

Réforme des retraites, partage de la valeur, 40 ans de l'IRES, conditions de travail et mixité des métiers...

MODE D'EMPLOI

Les accidents du travail-maladies professionnelles (AT-MP)

LE GRAND TÉMOIN

Bruno Coquet, chercheur associé à l'OFCE

EN IMMERSION

Reportage à l'usine Michelin des Gravanches



LE MAGAZINE

DOSSIER

PAROLES MILITANTES

40 TÉMOIGNAGES D'ENGAGEMENT SYNDICAL À LA CFE-CGC



Credits photo : Getty/Peopleimages et Ridofrenz, Shutterstock/travnikoStudio et Fizkes



VEUVAGE



ÉDUCATION



HANDICAP



DÉPENDANCE/AIDANTS



MALADIES REDOUTÉES

MIEUX PROTÉGER LE SALARIÉ ET SA FAMILLE

L'OCIRP, assureur paritaire à vocation sociale, innove depuis plus de 50 ans en collaborant avec ses membres pour protéger le salarié et sa famille en les aidant à faire face aux conséquences d'un décès ou de la perte d'autonomie.

Plus de six millions de garanties OCIRP ont été souscrites pour couvrir ces risques lourds. Nos contrats collectifs négociés au sein des entreprises ou des branches professionnelles garantissent le versement d'une rente ou d'une aide financière ponctuelle, et un accompagnement social personnalisé.

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

Retrouvez-nous sur
les réseaux sociaux



OCIRP.FR

UNION D'INSTITUTIONS DE PRÉVOYANCE

OCIRP
protéger.agir.soutenir



16

05 ÉDITO

Retraites : non à une réforme injuste et dogmatique

06 À LA UNE

Réforme des retraites, partage de la valeur, 40 ans de l'IREs, conditions de travail et mixité des métiers...

14 FOCUS

Centre de formation syndicale : se former pour mieux militer !

16 LE GRAND TÉMOIN

Bruno Coquet, chercheur associé à l'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE)

20 EN IMMERSION

Reportage à l'usine Michelin des Gravanches (Clermont-Ferrand)

24 MODE D'EMPLOI

Les accidents du travail et les maladies professionnelles (AT-MP)



20

26 DOSSIER

PAROLES MILITANTES

28 Quarante témoignages d'engagement syndical à la CFE-CGC



26

42 FENÊTRE SUR LE MONDE

42 2023, année européenne sous le signe des compétences professionnelles

44 TUAC et OCDE : un prisme syndical sur la gouvernance économique mondiale

46 ONU : un sommet mondial sur l'IA avec huit robots sociaux

48 QUESTIONS PRATIQUES

48 Congé maternité : quels sont vos droits ?

49 Matériel pro perdu ou endommagé : le salarié doit-il payer ?

49 Astreinte : quelles sont les règles du droit du travail ?

50 INDICATEURS

Les chiffres clés des réseaux sociaux



48



**« EN RESTANT SOURD
À L'OPPOSITION FORTEMENT
MAJORITAIRE QUI
S'EXPRIME DANS LE PAYS,
LE GOUVERNEMENT DÉGRADE
NOTRE COHÉSION SOCIALE »**

RETRAITES : NON À UNE RÉFORME INJUSTE ET DOGMATIQUE

Face à un projet gouvernemental injuste, brutal et dogmatique, l'intersyndicale a organisé, depuis le 19 janvier dernier, plusieurs journées de mobilisation contre la réforme des retraites, auxquelles ont largement participé les structures CFE-CGC. Cette grande séquence sociale, historique, avec des millions de salariés et de citoyens dans les cortèges sur tout le territoire, nous a permis de gagner la bataille de l'opinion car les arguments que nous avons portés depuis le début sont les arguments de vérité.

Cette réforme n'est pas justifiée car les indicateurs mobilisés sont très contestables. De très nombreux acteurs - économistes, démographes, le président du COR lui-même - nous donnent raison. Il est avéré que l'exécutif, qui n'a créé aucun espace de dialogue, a triqué son approche des choses pour faire passer une réforme idéologique visant à capter les ressources du travail des salariés pour financer des projets de politique publique qui ne sont pas du ressort du régime de retraite.

Fidèle à ses valeurs, la CFE-CGC poursuit inlassablement son travail de pédagogie durant l'examen parlementaire d'un texte qui doit purement et simplement être retiré. En restant sourd à l'opposition fortement majoritaire qui s'exprime dans le pays, le gouvernement et le président de la République dégradent notre cohésion sociale. Cette réforme est d'autant plus inacceptable quand, dans le même temps, l'État continue d'accorder massivement des aides publiques aux entreprises, sans discernement, sans conditionnalité.

Sur le sujet fondamental du partage de la valeur en entreprise, les partenaires sociaux ont finalisé un accord national interprofessionnel signé par la CFE-CGC. Si la lettre de cadrage gouvernementale n'a pas permis d'aborder les salaires, qui restent la priorité absolue pour le pouvoir d'achat des salariés, le texte permettra à près d'un million d'entre eux de bénéficier d'un dispositif (intéressement, participation, épargne salariale). La CFE-CGC continuera de porter les sujets non couverts par l'accord - salaires, fiscalité et investissements des entreprises -, en particulier la mise en place d'un pacte de progression salariale.



**FABRICE
COQUELIN,**
président de l'Institut de
recherches économiques
et sociales (IRES)

TRIBUNE

L'IRES, 40 ANS AU SERVICE DE LA RECHERCHE ET DE L'ACTION SYNDICALE

Le 13 décembre dernier, l'Institut de recherches économiques et sociales (IRES) a fêté ses 40 ans au Conseil économique, social et environnemental (CESE) en présence des responsables de ses six organisations syndicales (OS) fondatrices : CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, CGT-FO, UNSA Éducation. Ce fut l'occasion de confirmer que sa mission était d'une grande actualité, à savoir :

- répondre, de façon indépendante, aux besoins de recherches des acteurs syndicaux ;
- favoriser le pluralisme des analyses économiques et sociales ;
- mettre en perspective les évolutions du monde du travail à partir d'études diversifiées.

L'IRES est aujourd'hui une institution singulière qui favorise le dialogue entre recherche et action syndicale. Il est le lieu d'une recherche vivante, utile aux acteurs de la négociation à tous les niveaux, et contribue ainsi à la qualité de la démocratie sociale.

Des études et analyses pour éclairer les débats sociaux

Depuis 40 ans, l'IRES s'emploie à répondre aux fondements qui ont présidé à sa création. Fondé sur l'autonomie, la rigueur scientifique, le pluralisme et l'ouverture internationale, l'IRES réalise des études pluridisciplinaires (économie, sociologie, sciences politiques...) originales dans divers domaines - relations professionnelles, revenus et protection sociale, emploi, travail - et souvent dans une optique comparative internationale. Lieu d'expertise et d'apport de connaissances construit à partir du point de vue du monde du travail, l'IRES contribue à la reconnaissance de celui-ci et livre des analyses qui éclairent les débats sociaux, français ou européens, qui intéressent de nombreux acteurs des OS et au-delà. Parmi quelques études récentes, citons celle sur les effets des ordonnances Travail sur le dialogue social, celle sur le financement de la protection sociale ou encore celle sur la mise en perspective des revendications salariales en période d'inflation.

Les études menées sont au cœur des préoccupations des OS comme des autorités publiques. Les travaux de l'IRES sont souvent mobilisés et devraient l'être davantage par le CESE, l'Assemblée nationale, le Sénat, les ministères ou les services de Matignon tels France stratégie, le Conseil d'orientation pour l'emploi, le Haut conseil à la famille...

Pour autant, il nous faut continuer à construire l'avenir. Nous le faisons notamment en mettant en œuvre les recommandations issues de la Mission d'évaluation que le Bureau de l'IRES avait confié l'an dernier à Jean-Paul Guillot, ex-président de Réalités du dialogue social. Ainsi :

- nous nous employons à renforcer les articulations entre notre Centre commun de recherche et l'Agence d'objectifs propre aux études des six OS ;
- nous accroissons la valorisation de nos travaux auprès de publics variés par l'amélioration de l'ensemble de nos outils de communication afin de contribuer à un débat public de qualité ;
- nous finalisons un programme pour répondre aux attentes des différents acteurs. Toutefois, il nous faudra tenir compte de la diminution des moyens accordés par l'État : en une dizaine d'années, le budget a diminué d'environ 25 % et treize chercheurs mis à disposition n'ont pas été remplacés !

Cependant, nous sommes assurés de l'intérêt que suscite l'IRES auprès de nos six OS fondatrices, de nos partenaires, des administrations avec lesquelles nous travaillons et, au-delà, au niveau européen. Reste au gouvernement à nous aider à poursuivre nos travaux par une subvention à la hauteur des enjeux de la démocratie sociale. Rappelons ici que la production scientifique de l'IRES sert autant l'intérêt général que celui du syndicalisme.

ÉPARGNE SALARIALE : UN MÉMO CFE-CGC À VOTRE SERVICE



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

S'appuyant sur deux mécanismes principaux (participation et intéressement), l'épargne salariale est un dispositif d'épargne collectif permettant d'associer les salariés aux bénéfices, aux performances et aux résultats financiers de l'entreprise.

Pour informer et conseiller ses adhérents et militants, la CFE-CGC vient d'éditer un mémo pour appréhender tous les fondamentaux de l'épargne salariale, par ailleurs un puissant moteur de l'action syndicale.

1

Le 38^e congrès confédéral de la CFE-CGC se tient à Tours, les 22 et 23 mars. En tant que présidente de l'union régionale 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.

2

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

L'union régionale compte six 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, 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 quatre centrales nucléaires sur les dix-neuf existantes. Nous avons aussi de grosses productions

« UNE GRANDE 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 CONGRÈS CONFÉDÉRAL (22 ET 23 MARS À TOURS).

TROIS QUESTIONS À



MARIE-CHRISTINE CARATY, présidente de l'union régionale CFE-CGC Centre-Val de Loire.

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 !

3

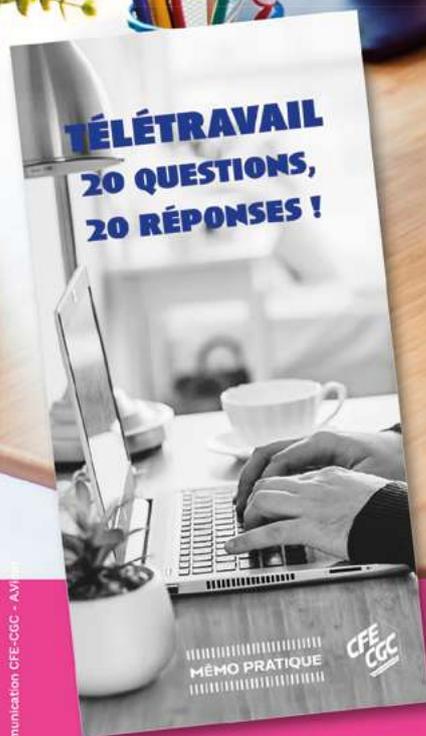
Comment s'exprime votre voix régionale sur le plan syndical ?

Concernant les grands dossiers nationaux, l'UR 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 la 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'échanges avec Bruno Aziere, secrétaire national Métallurgie, et Xavier Le Coq, délégué national confédéral à l'Industrie.

Propos recueillis par **Gilles Lockhart**

TÉLÉTRAVAIL : TOUT SAVOIR AVEC LE MÉMO CFE-CGC



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

Qui peut télétravailler ? À quelle fréquence ? Peut-on télétravailler sans accord dans son entreprise ? Quid des équipements et du télétravail ailleurs qu'à son domicile ? L'employeur doit-il verser une indemnité ? Qu'en est-il d'un accident en télétravail ?

Sous la forme de 20 questions/réponses, le mémo CFE-CGC vous donne toutes les informations essentielles à connaître vis-à-vis du dispositif.

PROTECTION SOCIALE



RETRAITES : L'INTERSYNDICALE MAINTIENT LA PRESSION

Alors que le projet gouvernemental de réforme des retraites est examiné au Parlement depuis le 6 février, les organisations syndicales et de jeunesse (CFE-CGC, CFDT, CFTC, CGT, FO, UNSA, Solidaires, FAGE, FSU, UNEF, VL, FIDL, MNL) n'ont eu cesse de sensibiliser l'opinion publique et de demander le retrait du texte avec notamment la tenue de plusieurs grandes manifestations nationales interprofessionnelles depuis le 19 janvier. « Nos organisations saluent la mobilisation de ces millions de travailleurs, jeunes et retraités, déterminés à empêcher le recul de l'âge légal à 64 ans et l'allongement du nombre de trimestres, ce qui aurait pour effet de faire aussi baisser plus rapidement leurs pensions. Malgré la propagande du gouvernement qui ne convainc pas du bien-fondé de sa réforme, l'écrasante majorité de la population et des salariés font preuve de bon sens et rejettent cette réforme brutale, inacceptable et inutile. »

Aux quatre coins du pays, les structures CFE-CGC (direction confédérale, fédérations, unions territoriales et sections syndicales) se sont fortement mobilisées dans les cortèges. « Nous avons gagné la bataille de l'opinion car les arguments que nous avons portés depuis le début sont les arguments de vérité, résume François Hommeril, président confédéral. Cette réforme n'est pas justifiée car les indicateurs mobilisés sont très contestables et les experts - économistes, démographes - nous donnent raison. Le gouvernement a truqué son approche des choses pour faire passer une réforme idéologique et définitivement injuste. »

FISCALITÉ

TRAVAIL DISSIMULÉ : SIX MILLIARDS D'EUROS DE PERTES POUR LA SÉCU

Selon un rapport du Haut conseil pour le financement de la protection sociale (HCFPS), le travail dissimulé fait perdre au moins six milliards d'euros par an à la Sécurité sociale. Dans le secteur privé, les cotisations éludées représentent 2,2 % à 2,7 % du total attendu - redressements et trop-perçus inclus - soit 5,1 à 6,4 milliards d'euros en 2021. En élargissant à l'assurance chômage, le manque à gagner est estimé entre 5,6 et 7,1 milliards d'euros. S'y ajoutent 500 millions d'euros dans le secteur agricole et 1 à 1,5 milliard d'euros chez les micro-entrepreneurs, soit 17 % à 26 % de cotisations non versées.

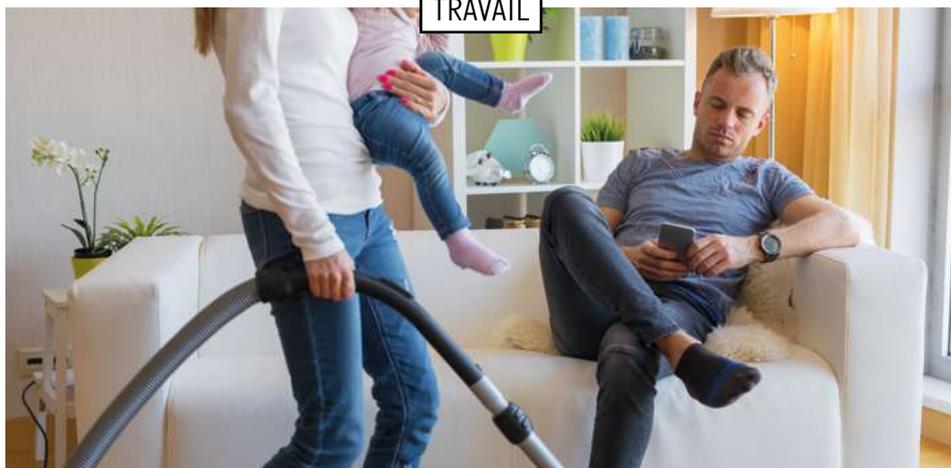
SANTÉ

À 65 ANS, 11 À 13 ANS D'ESPÉRANCE DE VIE « SANS INCAPACITÉ »

Selon une étude publiée le 23 février par la Direction des études et des statistiques des ministères sociaux (DREES), à 65 ans, un homme peut espérer vivre encore 11,3 ans sans être limité dans les activités de la vie quotidienne, et une femme 12,6 ans. « L'espérance de vie à la naissance s'allonge régulièrement mais ces années ne sont pas toutes nécessairement vécues en bonne santé », rappelle la DREES. En 2020, année la plus récente avec des données disponibles pour les pays européens, la France se situait au dixième rang des pays de l'Union européenne, avec un niveau au-dessus de la moyenne européenne (+ huit mois).



TRAVAIL



ÉQUILIBRE VIE PRO/VIE PERSO : LES INÉGALITÉS FEMMES-HOMMES PERDURENT

En matière de conciliation des temps de vie, une étude de l'Apec menée auprès de 2 000 cadres démontre que les inégalités femmes-hommes sont encore loin d'être résorbées. Les femmes cadres continuent ainsi de porter une charge domestique nettement plus élevée que leurs homologues masculins, et ont logiquement plus de difficultés à concilier vie personnelle et vie professionnelle (52 % des femmes cadres versus 41 % des hommes cadres). Les concessions consenties sont aussi plus importantes : 64 % des femmes cadres ont le sentiment de parfois faire passer leur vie pro avant leur vie perso (+ dix points vs les hommes cadres) tandis que six sur dix déplorent de ne pas consacrer suffisamment de temps à leurs proches, à leurs loisirs ou

même à leur hygiène de vie (alimentation, sommeil...). Plus marquant encore : elles sont 18 % à souvent renoncer ou repousser des rendez-vous médicaux.

« Les stéréotypes de genre ont la vie dure et sévissent dans toutes les sphères, en entreprise comme dans le privé, analyse Gilles Gateau, directeur général de l'Apec. La conciliation vie pro/vie perso est plus difficile pour les femmes cadres. C'est un enjeu prioritaire qui, avec la lutte contre les inégalités salariales et le changement de mentalité des dirigeants, figure dans le top 3 des leviers d'actions pour parvenir à l'égalité professionnelle. Sur ce terrain, les entreprises peuvent beaucoup. Il faut avancer collectivement et plus rapidement dans ce sens. »

LE CHIFFRE

9,3 MILLIONS

Le nombre de personnes en France déclarant apporter une aide régulière à un proche en situation de handicap ou de perte d'autonomie en 2021, selon une étude de la DREES (ministères sociaux). L'aide la plus fréquente est le soutien moral (6,4 millions de personnes) puis l'aide à la vie quotidienne (5,7 millions) et l'aide financière (1,3 million). Les femmes déclarent un peu plus souvent que les hommes apporter une aide régulière, quelle qu'en soit la forme. La part des proches aidants apportant une aide aux activités de la vie quotidienne culmine dans les DROM, les Hauts-de-France et en Corse.



SANTÉ AU TRAVAIL

COVID : LES ARRÊTS DE TRAVAIL SANS JOUR DE CARENCE SUPPRIMÉS

En raison de l'amélioration de la situation sanitaire depuis début 2023, les règles Covid évoluent. Selon un décret publié le 28 janvier dernier au Journal officiel, les arrêts de travail dérogatoires, sans jour de carence pour les personnes testées positives, sont ainsi supprimés depuis le 1^{er} février 2023. Le texte « met un terme à la délivrance d'arrêts de travail dérogatoires aux assurés se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler, y compris à distance ».

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

LA PARTICIPATION EN BAISSÉ DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Le scrutin des élections professionnelles dans la fonction publique, organisé en décembre 2022, a été marqué par un recul de la participation (43,7 %, soit six points de moins qu'en 2018), et ce dans les trois versants : État, territoriale et hospitalière. La CFE-CGC améliore sa représentativité globale avec une progression intrinsèque de plus de 14 % par rapport à 2018. Elle progresse dans les trois versants et conserve ainsi sa représentativité et son siège au sein du Conseil commun de la fonction publique (CCFP).



ÉCONOMIE



UN ACCORD PARITAIRE SUR LE PARTAGE DE LA VALEUR

Conclu le 10 février à l'issue d'une négociation entre partenaires sociaux, l'accord national interprofessionnel (ANI) sur le partage de la valeur 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, 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, primes de partage de la valeur.

« Cet accord prouve qu'il est possible de demander aux entreprises des contreparties en échange des aides publiques reçues. En effet, cette obligation est à relier directement avec les exonérations de cotisations accordées sur la prime du partage de la valeur (603 millions d'euros pour les entreprises de moins de 50 salariés en 2022) », a indiqué la CFE-CGC dans un communiqué. « Pour la suite, la CFE-CGC continuera de porter les sujets non couverts par l'accord (salaires, fiscalité et investissements des entreprises), en particulier la mise en place du pacte de progression salariale et l'abrogation de l'article L3326-1 du Code du travail qui prive des dizaines de milliers de salariés de grandes entreprises de leur droit à bénéficier de la participation », précise la CFE-CGC.

TELEX

EMPLOI

ASSURANCE CHÔMAGE : LA CONTRACYCLICITÉ EST ENTRÉE EN VIGUEUR

Rejetée par les organisations syndicales, la réforme instaurant une modulation de la durée d'indemnisation d'assurance chômage selon la conjoncture est entrée en vigueur le 1^{er} février 2023. Si le taux de chômage est inférieur à 9 % ou s'il ne progresse pas de plus de 0,8 point sur un trimestre, la durée d'indemnisation est réduite de 25 %, en respectant une durée minimale de six mois. Si le taux est supérieur à 9 %, ou s'il progresse de plus de 0,8 point en un trimestre, la durée d'indemnisation est alors rétablie à 24 mois. Ces nouvelles règles ne s'appliquent pas à diverses catégories de travailleurs (intermittents du spectacle, dockers, marins-pêcheurs, demandeurs d'emploi en contrat de sécurisation professionnelle, expatriés) et aux demandeurs d'emploi des territoires d'outre-mer.

PROTECTION DES DONNÉES

CNIL : 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 (CNIL) a élaboré un guide de sensibilisation au règlement général sur la protection des données (RGPD). Téléchargeable en ligne, la publication comprend notamment douze 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.



MARCHÉ DU TRAVAIL

PRÈS DE 500 000 CHÔMEURS EN RECHERCHE D'UN EMPLOI CADRE

Si le taux de chômage des cadres est faible (environ 4 %), 485 000 étaient en recherche d'emploi en juin 2022, selon l'APEC. Parmi eux, 95 000 le sont depuis plus d'un an et cherchent surtout des postes de commerciaux, cadres administratifs-comptables-financiers ou d'informaticiens. Par rapport aux cadres en poste, les demandeurs d'emploi cadres sont plus jeunes (32 % de moins de 35 ans vs 27 %). La proportion de plus de 55 ans et plus est aussi plus importante (21 % vs 18 %).



EMPLOI



FEMMES ET HOMMES : MÊME TRAVAIL... OU PRESQUE

Les femmes et les hommes salariés ne sont pas exposés aux mêmes pénibilités et risques au travail, résume une étude de la Dares (ministère du Travail). Les hommes sont plus exposés aux sollicitations physiques quand les femmes le sont davantage aux sollicitations psychosociales. Ces différences sont liées le plus souvent aux métiers exercés : huit sur dix sont peu mixtes, comptant plus de deux tiers de femmes ou d'hommes. Les femmes exercent plus souvent des métiers de service (agent d'entretien, aide-soignant, aide à domicile...) qui rassemblent près d'une salariée sur cinq. Cela les expose à des contraintes d'organisation du temps de travail et à une faible latitude décisionnelle. Les hommes sont plus présents dans les

métiers soumis à la pénibilité physique : port de charges lourdes, travail dans un environnement agressif (bruit, poussière), en particulier dans la construction et l'industrie manufacturière.

L'étude met aussi en avant une différenciation pour un même poste. Exemple : les ingénieures se concentrent sur des missions de R&D, mais sont rares dans les unités de production industrielle. Enfin, les agressions à caractère sexiste sont plus souvent dirigées à l'encontre des femmes occupant des postes de travail ordinairement masculins, alors qu'une certaine bienveillance semble être accordée aux hommes dans les métiers où ils sont très minoritaires.

FORMATION PROFESSIONNELLE

CINQ MILLIONS DE FORMATIONS FINANÇÉES DEPUIS LE NOUVEAU CPF

Trois ans après la mise en œuvre de sa nouvelle version fin 2019, quand il a été basculé en euros et non plus en heures de formation, le compte personnel de formation (CPF) a permis de financer plus de cinq millions de formations pour sept milliards d'euros, indique une enquête du ministère du Travail. Le focus réalisé sur l'année 2021 nous apprend que deux millions de personnes y ont eu recours et que neuf personnes sur dix recommandent la formation suivie. 64 % des personnes formées déclarent avoir utilisé ce qu'elles ont appris, 19 % pensent l'utiliser plus tard.



ENTREPRISES

DIVIDENDES : NOUVEAU RECORD MONDIAL EN 2022

Avec 1 560 milliards de dollars de dividendes versés à leurs actionnaires en 2022 (en hausse de 8,4 % par rapport à 2021), les entreprises mondiales ont établi un nouveau record, selon une étude publiée le 28 février par le gestionnaire d'actifs Janus Henderson. L'entreprise minière anglo-australienne BHP reste sur la première marche du podium, devant la compagnie pétrolière d'État brésilienne Petrobras et le géant de l'informatique américain Microsoft. Globalement, les producteurs de pétrole et de gaz ainsi que les sociétés financières ont représenté la moitié de cette croissance, d'après l'indice Global Dividend qui recense les 1 200 plus grosses capitalisations boursières.



SE FORMER... POUR MIEUX MILITER !

MONTER EN COMPÉTENCES POUR OCCUPER LES MANDATS EXERCÉS DE FAÇON EFFICIENTE, MAIS AUSSI FAIRE RECONNAÎTRE LES CONNAISSANCES ACQUISES DANS UNE LOGIQUE PROCHE DE CELLE DE LA VAE. VOILÀ CE QUE PERMETTENT LES FORMATIONS PROPOSÉES PAR LE CENTRE DE FORMATION SYNDICALE FINANCÉ PAR LA CONFÉDÉRATION CFE-CGC.

La formation syndicale est un droit. Encore trop souvent méconnu des adhérents. Elle ne dépend ni des plans de formation des entreprises, ni du Compte Personnel de Formation (CPF). Selon l'article L-2145-5 et suivants du Code du travail, tout salarié a en effet droit à douze jours par an de formation économique, sociale et syndicale. À condition qu'elle soit délivrée par un organisme agréé, principalement un Centre de formation d'une des confédérations syndicales. Pour les animateurs de stage et de session, ou les salariés exerçant des responsabilités syndicales, ce temps de formation est porté à dix-huit jours par an. L'autorisation d'absence de l'employeur suffit pour bénéficier de cette possibilité. Tout refus de sa part peut faire l'objet d'une sanction pénale.

Ces cursus n'ont aucun impact financier sur les revenus des salariés. Les frais de déplacement sont couverts à certaines conditions fixées par le CFS (voir encadré

ci-contre). Selon l'article L-2145-6 du Code du travail, les salaires sont en effet maintenus lors de ce congé formation.

Des parcours de formation

La CFE-CGC se montre attentive à la montée en compétences de ses militants. En 2022, plus de 8 000 d'entre eux ont ainsi pu suivre une formation, sur de nombreuses thématiques et de divers niveaux, pour s'adapter au mieux à leurs besoins, selon qu'ils occupent ou non un mandat et sa nature, l'historicité de leur implication, etc.

Financé par la confédération, le Centre de formation syndicale (CFS) est aussi agréé par l'État. « *Nous essayons d'offrir des parcours à nos militants, indique Karsten Beyer, son responsable. L'offre comporte une trentaine de modules, qui doivent donc être suivis dans un ordre donné, et accompagnent les militants au gré de leurs prises de fonction successives.* »

Techniques de négociation et CSE : de fortes demandes

La première est obligatoire : il s'agit du stage d'ouverture sur le syndicalisme. En 2022, 124 sessions ont été organisées. Autre demande phare, qui progresse d'année en année, celle relative aux techniques de négociation. En 2022, 63 ont été montées. La raison principale ? Les ordonnances Macron de 2017, qui ont augmenté le nombre de sujets directement négociés en entreprise, qui l'étaient auparavant au sein des branches. Bien entendu, dans la même lignée, des stages sur les comités sociaux et économiques (CSE) sont aussi régulièrement demandés, de même que sur la représentation du personnel.

À côté de ces « formations juridiques de base », sont proposés des enseignements parfois très techniques, sur des points spécifiques. À l'image des formations sur les élections professionnelles en entreprise,

particulièrement prisées les années de vote comme c'est le cas en 2023. Karsten Beyer anticipe qu'il devrait y en avoir deux à trois fois plus que l'année précédente, et souligne leur importance pour éviter tout risque de malfaçon et d'invalidation d'une liste.

Des nouveautés en 2023

Dans un souci d'adaptation constant aux besoins et aux attentes des militants, les cursus évoluent et d'autres s'ajoutent. C'est le cas, cette année, du niveau 3 des formations sur les discriminations et le harcèlement. Selon Karsten Beyer, cette thématique gagne en importance, d'autant que souvent, dans des procédures sur ce sujet, les employeurs l'emportent. De quoi renforcer la nécessité de bien outiller les militants sur le sujet.

De même, un second niveau est créé autour de la lecture des comptes et de l'analyse financière pour évoquer le partage de la valeur ajoutée. D'une durée d'une journée, la formation vise à comprendre la stratégie financière et comptable de l'entreprise. Elle s'adresse aux élus des CSE qui doivent au préalable avoir suivi le niveau 1, qui aborde notamment les questions à se poser et les outils à disposition pour connaître la place de l'entreprise dans le paysage économique. Des formations très pointues, donc, pour permettre aux militants d'aller au fond des choses au sein de leurs entreprises.

Mais d'autres nouveautés visent à permettre à de nouveaux militants de mieux appréhender leur mandat. Par exemple celle à destination des récents délégués syndicaux concernant la négociation en entreprise.

Transformation des méthodes pédagogiques

Bien entendu, l'ensemble des formations est régulièrement revisité pour tenir compte des évolutions (de la jurisprudence par exemple) et de l'actualité. Les méthodes pédagogiques se modifient aussi au fil des ans, intégrant des quizz et autres jeux pour se moderniser.

Les innovations, pour être lancées, s'appuient sur les retours, tant des formateurs que des personnes formées. Autre « faisceau d'indices » : les demandes des fédérations et des unions territoriales. Ces dernières demandent parfois des enseignements ponctuels, sur-mesure. Enfin, le suivi des lois, de leurs effets à court, moyen et long termes, guide aussi les propositions. Les modifications sont rarement brusques mais elles sont permanentes, et une veille permet de les suivre de près, indique le responsable du CFS. Karsten Beyer note aussi que depuis le « choc » de 2017, l'actualité législative s'est calmée, et que peu de gros changements s'avèrent, en conséquence, nécessaires.

Conjoncture et sur-mesure

La conjoncture impose parfois des thèmes. Comme l'activité partielle de longue durée (APLD) pendant les confinements. Le CFS veille aussi à proposer des thématiques visant à développer des aptitudes plus personnelles, comme la prise de parole en public.

Au niveau des ressources, huit formateurs sont salariés par le CFS et délivrent la majorité des formations. Les autres sont assurées par des prestataires extérieurs régulièrement sollicités. De quoi bien garnir le catalogue des formations proposées,

mais aussi soutenir et accompagner des sections syndicales en difficulté ou qui souhaitent parfaire leur implantation.

Des formateurs à l'écoute

« Systématiquement, nous essayons de créer des échanges, de la confiance, de la proximité, au cours de nos stages », précise Karsten Beyer. Une relation horizontale, favorable aux apprentissages. Selon lui, une formation par an pour commencer est une bonne chose. Puis le rythme s'accélère parfois, au gré des prises de responsabilités militantes.

Sophie Massieu

CFS : LES MODALITÉS D'INSCRIPTION



Le catalogue des formations du Centre de formation syndicale (CFS) de la CFE-CGC, l'ensemble des modalités d'inscription et les montants des prises en charge des frais de repas, de transport et d'hébergement sont disponibles sur l'intranet CFE-CGC.

D'une durée de deux jours pour la plupart d'entre elles, les formations du catalogue sont dispensées à Paris. D'autres peuvent être proposées au sein des unions territoriales CFE-CGC ou par les fédérations et syndicats, mais toujours en présentiel. Pour les formations dispensées en union, il est possible de s'inscrire par l'intermédiaire de l'intranet confédéral.

Au niveau pratico-pratique, les salariés désireux de participer doivent demander une autorisation à leur employeur au moins 30 jours avant le début de la formation. Toutes ces informations sont disponibles dans le catalogue du CFS sachant que les formations sont planifiées d'un semestre sur l'autre.

S.M.

LE GRAND TÉMOIN

BRUNO COQUET

Docteur en économie et chercheur associé à l'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE), auteur de « Un avenir pour l'emploi : sortir de l'économie administrée ».

PARCOURS

Docteur en économie, Bruno Coquet est un expert du marché du travail et des politiques publiques. Après une carrière d'économiste à l'OFCE, il a dirigé le service prévision des ventes et des fabrications de Renault. Il a ensuite exercé au sein de plusieurs ministères et à l'international (président du Comité de l'emploi de l'Union européenne, membre du Conseil des ministres européens de l'emploi). Il a réalisé des missions pour la Commission européenne et l'Organisation internationale du Travail (OIT). Auteur de « *Un avenir pour l'emploi : sortir de l'économie administrée* » (Odile Jacob, 2017), de « *L'assurance chômage, une politique malmenée* », (L'Harmattan, 2013) et de nombreuses études, il tient un blog intitulé « Voilà le travail ».

« LA RÉFORME DE L'ASSURANCE CHÔMAGE EST PUREMENT BUDGÉTAIRE »

Propos recueillis par **Mathieu Bahuet**

Photos : **Valérie Jacob**

DOCTEUR EN ÉCONOMIE ET CHERCHEUR ASSOCIÉ À L'OBSERVATOIRE FRANÇAIS DES CONJONCTURES ÉCONOMIQUES (OFCE), BRUNO COQUET ANALYSE LES RÉCENTES RÉFORMES DE L'ASSURANCE CHÔMAGE ET DRESSE UN ÉTAT DES LIEUX DU MARCHÉ DU TRAVAIL FRANÇAIS.

Rejetée par les organisations syndicales, la réforme gouvernementale instaurant une modulation de la durée d'indemnisation de l'assurance chômage selon la conjoncture (principe de « contracyclicité ») est entrée en vigueur au 1^{er} février 2023. Quelle analyse en faites-vous ?

Il y a la théorie et la pratique. Au plan théorique, on ne peut pas être hostile sur le principe car la littérature économique est plutôt positive. Mais en pratique, il est risqué de transposer un modèle théorique en réglementation. Personnellement, je ne me ferais pas opérer de l'appendicite par un prix Nobel de médecine... S'agissant de lier les droits à la conjoncture, des hypothèses-clés conditionnent le résultat, notamment le fait que dans ces modèles, le budget de l'assurance chômage doit être équilibré chaque année avec des recettes et des dépenses égales. Or les nouvelles règles réduisent les droits de 25 % car la conjoncture est jugée favorable (ndlr : quand le taux de chômage est inférieur à 9 %), mais les cotisations ne baissent pas. C'est donc aller vite en besogne. La contracyclicité est un habillage : le motif de cette réforme est purement budgétaire.

Les nouvelles règles ne s'appliquent pas à certains travailleurs (intermittents du spectacle, marins-pêcheurs, expatriés...) et pour les demandeurs d'emploi d'outre-mer. Peut-on parler de rupture d'égalité entre allocataires ?

C'est plutôt vrai. Les annexes au règlement d'assurance chômage sont faites pour tenir compte des rythmes de travail spécifiques

« LA DÉGRESSIVITÉ DES ALLOCATIONS EST INEFFICACE, TANT POUR LES INDIVIDUS CONCERNÉS QUE POUR LE RÉGIME D'ASSURANCE CHÔMAGE »

de certaines professions. Au-delà de cet aspect technique, si le but de la contracyclicité est d'inciter à la reprise d'emploi, les exceptions ne se justifient pas car d'un point de vue macro-économique, le cycle conjoncturel est globalement similaire pour tous les secteurs.

La réforme de 2021 avait déjà durci les conditions d'indemnisation : ouverture des droits à partir de six mois d'affiliation au lieu de quatre précédemment, modification du calcul du salaire journalier de référence (SJR), etc. Se justifiait-elle ?

L'assurance chômage, c'est un peu comme l'hôpital : la durée du séjour importe car elle coûte, mais le but est de sortir en étant soigné ! En clair, l'allocation doit inciter au retour à l'emploi mais aussi permettre au chômeur de maintenir sa consommation jusqu'à ce qu'il retrouve un emploi correspondant à ses compétences. Il faut donc trouver le bon équilibre entre trop et trop

peu d'assurance. La littérature économique part du principe que le chômeur arrête sa stratégie de recherche d'emploi en fonction de la durée d'indemnisation dont il dispose, afin de retrouver un emploi adapté à son profil. Plus il est forcé à accepter le premier emploi venu, plus sa perte de capital humain sera coûteuse. Dans ce cadre, sanctionner les abus est indispensable. Or, si en moyenne 19 % des demandeurs d'emploi non-indemnisés sont insuffisamment actifs dans leur recherche d'emploi, cette proportion tombe à 8 % parmi les indemnisés. L'assurance ne pousse donc pas à l'indolence. Réduire les droits pour lutter contre des abus aboutit à sanctionner 100 % des demandeurs d'emploi et 92 % pour une faute qu'ils n'ont pas commise.

Sait-on aujourd'hui si le niveau des allocations est optimal ? La réponse est non car les évaluations se focalisent sur la durée du chômage, pas sur la qualité ou le salaire des emplois retrouvés. Cela biaise le débat public car c'est l'ensemble de ces aspects qui devrait être discuté. Sans diagnostic précis, la réforme des conditions d'éligibilité et de la durée d'indemnisation ne se justifiaient pas. En revanche, il fallait bien revoir le SJR mais la nouvelle formule est trop abstraite, compliquée et restrictive.

La dégressivité de l'indemnisation pour les allocataires de moins de 57 ans ayant un revenu mensuel de plus de 4 700 euros bruts a cristallisé les critiques, notamment de la CFE-CGC. Comment jugez-vous le dispositif ?

Il n'y a pas de débat. Les études convergent sur le fait que la dégressivité est inefficace,

(...)

(...)

tant pour les chômeurs concernés que pour les autres dont le chômage s'allonge car les emplois auxquels ils auraient pu prétendre sont pris par ceux surqualifiés dont les allocations diminuent. Quant au régime d'assurance chômage, il n'y gagne rien et la productivité de l'économie chute. Encore une fois, il faut minimiser le temps passé au chômage mais aussi garantir aux chômeurs une assurance suffisante pour retrouver un emploi sans perte de capital humain, sachant que plus celui-ci était élevé (et donc le salaire associé), plus la perte consécutive au chômage est forte.

La gestion et la gouvernance de l'Unedic doivent-elles rester du ressort des partenaires sociaux ?

L'assurance chômage est une assurance économique qui a des conséquences sociales. Elle s'inscrit historiquement, par essence, en lien avec la production dans un système paritaire même si celui-ci doit être régulé par l'État afin d'en assurer le caractère unique et obligatoire. La gestion du régime par les organisations patronales et syndicales est très perfectible mais on peut s'interroger sur l'intérêt d'une mainmise complète par l'État. Quand ce dernier a rendu la gestion de l'Unedic aux partenaires sociaux en 1984, il a conservé celle du régime de solidarité. Au final, la caisse de droit commun de l'Unedic (celle que l'on réforme au motif de l'inefficacité) a toujours été excédentaire depuis 30 ans, quelle que soit la conjoncture, alors que la gestion étatique du régime de solidarité, défailtante, hors la loi par certains aspects, a été étrillée par la Cour des comptes.

La préoccupation n'est pas que l'État joue son rôle de garant. Mais force est de constater qu'au prétexte de l'efficacité, sa stratégie a toujours été de trouver des ressources budgétaires dans la caisse de l'Unedic. Si l'organisme est déficitaire et endetté, c'est exclusivement en raison du transfert de charges (Pôle emploi, intermittents du spectacle, frontaliers, activité partielle...) qui devraient être financées par l'impôt et non par la réduction des droits des assurés (une taxe sur les chômeurs) ou des cotisations trop élevées. Il est clair qu'une gouvernance paritaire responsable et transparente est préférable et pleinement justifiée pour l'assurance chômage. Ce débat est un peu absurde : l'efficacité doit prévaloir sur l'idéologie et les prélèvements budgétaires.



**« SI ELLE EST TRÈS
PERFECTIBLE, UNE
GOUVERNANCE PARITAIRE,
RESPONSABLE, SE
JUSTIFIE PARFAITEMENT
CONCERNANT L'UNÉDIC »**

Quel état des lieux dressez-vous du marché de l'emploi en France ?

Le problème principal est de déterminer si ça va bien, ou pas si bien. Les principaux indicateurs sont au vert : taux de chômage bas (ndlr : taux de chômage de 7,2 % au 4^e trimestre 2022 selon l'INSEE), créations d'emplois dynamiques, difficultés de recrutement s'apparentant à un symptôme de plein emploi, etc. Pourtant, sur ces indicateurs, la France ne se situe que dans la moyenne européenne. Il y a en outre un paradoxe : dans un moment où tout va bien, pourquoi faut-il autant d'emplois aidés ? On en dénombre près de 2,5 millions soit plus de 7 % de l'emploi total depuis trois ans. Cela pulvérise tous les records de la fin du siècle dernier. En période faste, ces budgets devraient baisser car on pourrait avoir besoin de ces ressources si la conjoncture se retournait.

Quid des métiers en tension et des difficultés de recrutement des entreprises dans plusieurs secteurs ?

Le phénomène n'est pas inédit et normal dans la conjoncture actuelle, tant en volume que pour les secteurs concernés. Ce qui est atypique, c'est le niveau historiquement inédit des licenciements non-économiques et des ruptures conventionnelles qui, a minima, nécessitent l'accord de l'employeur alors que celui-ci pourrait se retrouver derrière avec une problématique de recrutement. Ce paradoxe interroge mais n'imprime pas dans le débat public, absorbé par la grande démission et le rapport au travail.

France Travail doit succéder l'an prochain à Pôle emploi pour améliorer l'accompagnement des entreprises et des personnes vers l'emploi. Que vous inspire ce projet ?

L'objectif affiché est celui du plein emploi. On peut se demander dans quelle mesure un « grand machin » géré depuis Paris à coup de circulaires serait plus efficace que les structures actuelles. Qu'on réfléchisse à une meilleure articulation et au partage de bonnes pratiques entre les divers acteurs me semble le b.a.-ba, et un pilotage local pour répondre aux problématiques du terrain est évidemment souhaitable. La discussion reste toutefois pour le moment assez théorique, mais cela risque de se tendre quand viendra la question de savoir qui va payer.

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



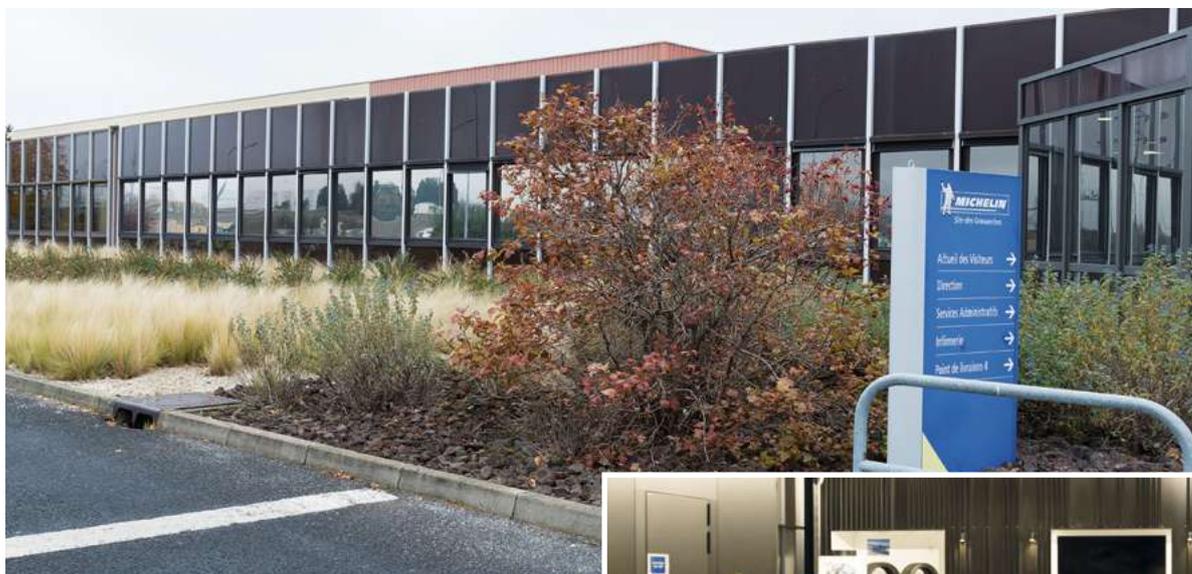
**Adhérent(e)s CFE-CGC,
retrouvez tous nos guides
sur l'intranet confédéral:
<http://intranet.cfecgc.org>**

Pour ses structures, la CFE-CGC a édité 4 guides relatifs aux comités sociaux et économiques (CSE), complétant les fiches juridiques accessibles sur l'Intranet confédéral (Nos ressources/Droit du travail/Classeur CSE).

Après un premier guide consacré aux réunions, un second aux moyens de fonctionnement de l'instance et un troisième abordant le rôle des élus CSE, en comparaison avec d'autres mandats, le quatrième passe en revue les missions des élus CSE.

L'USINE MICHELIN DES GRAVANCHES

CONSTRUIT EN 2001, LE SITE MICHELIN DES GRAVANCHES À CLERMONT-FERRAND EMPLOIE 807 PERSONNES ET FABRIQUE DES PNEUS SPORT. VISITE GUIDÉE PAR SA DIRECTRICE, LUCIE WILBOIS.



CI-DESSUS : Site français le plus féminisé du groupe, l'usine des Gravanches travaille en 3x8 en semaine et en 2x12 les samedis et dimanches. Elle est la première usine Michelin à zéro émission de CO₂ (alimentée par de l'électricité verte), la première à être certifiée ISO 45001 (santé et sécurité) et elle a diminué son empreinte environnementale de 40 % depuis dix ans. Croulant sous les commandes, elle a embauché 90 personnes en 2022 et présente une moyenne d'âge de l'effectif de 40 ans.



CI-DESSUS : Toute une délégation de la CFE-CGC a été accueillie, fin 2022, par la directrice de l'usine, Lucie Wilbois. De gauche à droite : Gilles Lécuelle, secrétaire national, François Hommeril, président confédéral, Laure Trincal, coordinatrice communication de la section Michelin, Anthony Chêne, président du syndicat Chimie Lyon, Gilles Le Stir, président de la fédération Chimie.



L'usine fabrique des pneus pour des clients comme Ferrari, BMW, Mercedes, Porsche, Alpine, Aston Martin. Elle produit les pneus Pilot Super Sport, Pilot Alpine PA4 (usage neige). Sans oublier les montes arrière des prototypes 1 000 cm² du circuit MotoGP. Chaque année, de nouveaux bolides référencent Michelin pour les équiper, ce qui constitue « une fierté » pour Lucie Wilbois : Ferrari 296 GTB, Bugatti Chiron (490km/h), Porsche GT3, Mercedes-AMG GT...





CI-CONTRE : Quatre grosses et trois petites boudineuses transforment environ 55 tonnes de gomme par jour en matériau pour faire des enveloppes (l'appellation du pneu quand il est gonflé). Les palettes sont acheminées sur tapis convoyeur, mises sous pression et tranchées pour approvisionner la vis sans fin. Chauffée, celle-ci tourne en permanence et travaille le mélange qui par effet de mastication s'élève en température et devient malléable (visqueux).

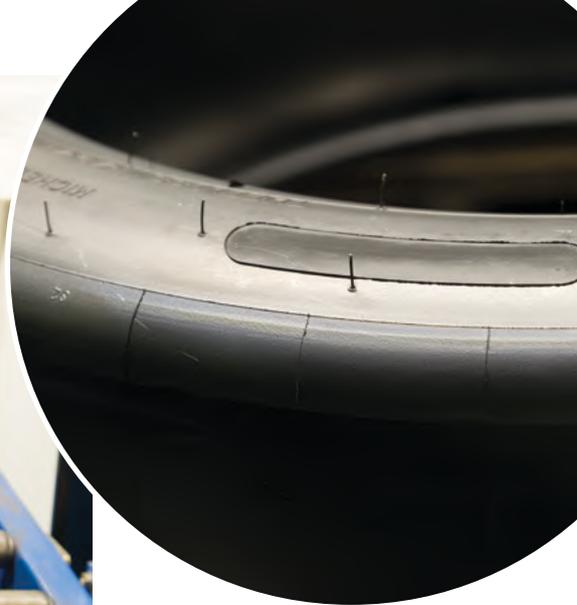


CI-DESSUS : Les bandes de gomme passent dans un bain d'anticollant afin de pouvoir être enroulées sur des bobines.



Les pneus fabriqués arrivent sur des postes-aspect pour vérification visuelle et tactile. Le côté « velours » (côté jante) du pneu, en particulier, doit être conforme aux exigences des clients haut de gamme. Les enveloppes conformes à la fiche de tolérance produit (FTP) partent ensuite sur le buffer (poste de scopie) qui les analyse aux rayons X.





CI-CONTRE : Lors de la cuisson, des petits canaux « cheminées » sont percés dans le moule pour que l'air puisse s'échapper, créant des barbes qui donnent l'impression de poils sur les pneus.

CI-CONTRE : À l'issue de la visite, Lucie Wilbois et les représentants de la CFE-CGC (dont Laure Trincal et Tony Bluteau, responsable du pôle Empreinte industrielle et Manufacturing de la section avec Christophe Bitsch) ont échangé avec des managers de l'usine sur l'engagement syndical. Pour la directrice, « un certain nombre de jeunes ne savent pas à quoi servent les élus. Il y a un travail à faire en tant que managers ».



CI-CONTRE : José Tarantini, président de la section CFE-CGC, a incité ses collègues à « voter et prendre conscience des enjeux de représentativité ». Créée en 2003, la section est présente dans douze établissements de la Manufacture Française des Pneumatiques Michelin (MFPM) avec une représentativité globale de 35 %.

AT-MP : LES DÉMARCHES À EFFECTUER

CHAQUE SALARIÉ PEUT ÊTRE CONCERNÉ, DURANT SA CARRIÈRE PROFESSIONNELLE, PAR UN ACCIDENT DU TRAVAIL ET/OU UNE MALADIE PROFESSIONNELLE.

DÉCLARATIONS, MODALITÉS DE RECONNAISSANCE, PRISE EN CHARGE DES FRAIS MÉDICAUX : LES PRINCIPALES INFORMATIONS À SAVOIR.



EN CAS D'ACCIDENT DU TRAVAIL

INFORMER SON EMPLOYEUR

Un salarié victime d'un accident lié à son travail - événement soudain pendant une activité professionnelle causant un dommage corporel ou psychologique (coupure ou brûlure, douleur musculaire après port d'une charge, fracture, malaise cardiaque, choc émotionnel...) - doit informer son employeur dans la journée où s'est produit l'accident, ou au plus tard dans les 24 heures. Ce délai ne court pas en cas de force majeure ou de motif légitime, par exemple en cas d'hospitalisation. À noter : un accident qui se produit pendant un

stage de formation professionnelle, même en dehors du temps de travail, est considéré comme un accident du travail.

La qualification d'accident du travail peut toutefois être écartée si le fait accidentel est la conséquence de faits non professionnels.

FAIRE CONSTATER SON ACCIDENT DE TRAVAIL

Le salarié doit faire constater son état par le médecin de son choix, qui établit un certificat médical décrivant les lésions, les symptômes et les séquelles éventuelles de l'accident. Le médecin adresse un certificat

à la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) ou à la Mutualité sociale agricole (MSA) pour les professions agricoles. Le cas échéant, il peut délivrer un certificat d'arrêt de travail.

SE FAIRE REMETTRE UNE FEUILLE D'ACCIDENT

L'employeur est tenu de déclarer l'accident de travail d'un salarié à la CPAM ou la MSA dans les 48 heures (dimanches et jours fériés non compris). Après réception de cette déclaration d'accident et du certificat médical initial, l'organisme de Sécurité sociale du salarié a 30 jours pour reconnaître le caractère professionnel de

ARRÊT DE TRAVAIL : CONSULTEZ LE GUIDE CFE-CGC

l'accident. Si un examen ou une enquête complémentaire est nécessaire, le délai d'instruction est prolongé de deux mois.

Si l'accident donne lieu à un arrêt de travail, l'employeur adresse une attestation nécessaire au calcul des indemnités journalières. L'employeur doit également remettre une feuille d'accident au salarié, à remettre à chaque professionnel de santé (médecin, infirmier, kiné, pharmacien...) pour bénéficier de la gratuité des soins liés à l'accident du travail. À la fin du traitement, le salarié transmet la feuille d'accident à son organisme de Sécurité sociale.

QUE FAIRE EN CAS DE RECHUTE ?

Après guérison ou consolidation - moment où la lésion n'est plus susceptible d'évoluer à court terme et peut être considérée comme ayant un caractère permanent de blessure - le salarié peut subir une rechute. Dans ce cas, il lui incombe de la déclarer à son organisme de Sécurité sociale en transmettant un certificat médical établi par son médecin traitant. La CPAM ou la MSA transmet ensuite une copie de cette déclaration à l'employeur qui remet au salarié une nouvelle feuille d'accident. Le cas échéant, l'employeur peut émettre des remarques argumentées sur le lien entre la rechute et l'accident du travail initial.

EN CAS DE MALADIE PROFESSIONNELLE

FAIRE UNE DEMANDE DE RECONNAISSANCE

Contrairement à l'accident du travail, la maladie professionnelle ne repose pas sur un fait accidentel survenu à un moment précis. Lorsque la maladie figure dans un des tableaux de maladies professionnelles fixés par le Code de la Sécurité sociale, et qu'elle répond aux conditions inscrites dans le tableau (délai et travaux réalisés), on présume qu'elle est d'origine professionnelle.

Si le médecin traitant estime que la dégradation de l'état de santé du salarié est liée à son travail, ce dernier peut formuler une demande de reconnaissance de l'origine professionnelle de sa maladie. Pour ce faire, il convient de remplir un formulaire dans les quinze jours suivant le début de son arrêt de travail et de l'envoyer à son organisme de Sécurité sociale (CPAM ou MSA) avec, en complément, le certificat

initial établi par le médecin traitant et une attestation de salaire. Le salarié n'a pas de démarche à faire auprès de son employeur : c'est l'organisme qui lui adresse une copie de la déclaration de maladie professionnelle. L'employeur peut dès lors émettre des réserves sur le caractère professionnel ou non de la maladie.

À réception du dossier, la CPAM ou la MSA dispose d'un délai de 120 jours pour se prononcer sur le caractère professionnel ou non de la maladie. La décision précise les voies et délais de recours si le caractère professionnel de la maladie professionnelle n'est pas reconnu.

Lorsque l'origine professionnelle de la maladie est reconnue, le salarié peut percevoir des indemnités journalières plus élevées qu'en cas de maladie non professionnelle, et une indemnisation spécifique liée à son incapacité permanente.

PRISE EN CHARGE DES FRAIS MÉDICAUX

La remise au salarié, par son organisme de Sécurité sociale, d'une feuille de maladie professionnelle, lui permet de bénéficier d'une prise en charge à 100 % des frais liés à l'accident ou à la maladie : frais médicaux, frais de transport médicalement justifiés, frais de rééducation.

Ces frais sont pris en charge jusqu'à la guérison ou la consolidation de l'état de santé, et même au-delà si des soins sont nécessaires à cause des séquelles de l'accident. Cela permet également une meilleure indemnisation de la Sécurité sociale pendant l'arrêt et un versement du complément employeur sans délai de carence.

COVID ET MALADIE PROFESSIONNELLE : QUI EST CONCERNÉ ?

La procédure de reconnaissance de l'affection Covid-19 en maladie professionnelle concerne les professionnels exerçant dans le secteur de la santé ayant été contaminés dans le cadre de leur travail. La déclaration est à faire en ligne sur le site de l'Assurance maladie. Pour les salariés n'exerçant pas dans le secteur de la santé, les demandes sont examinées par un comité d'experts médicaux.

Mathieu Bahuet

Inhérent au parcours professionnel de chaque salarié, l'arrêt de travail, par sa nature, sa durée et son évolution, peut entraîner des conséquences souvent méconnues tout au long d'un parcours professionnel.

Pour rappel, l'arrêt de travail est une prescription d'un médecin attestant que l'état de santé du salarié ne lui permet pas d'exécuter son contrat de travail ou de continuer son activité. Cet arrêt peut avoir différentes causes : maladie, accident du travail/accident de trajet survenu au cours de l'activité professionnelle, ou maladie professionnelle.

Pour bien appréhender ces problématiques incluant la maladie, l'accident du travail, la maladie professionnelle, l'incapacité et l'invalidité, vous pouvez vous référer au guide CFE-CGC « Arrêts de travail », consultable sur le site intranet confédéral. Différents types d'arrêts (en insistant sur l'importance de la reconnaissance de l'origine professionnelle de la maladie chaque fois que cela est justifié), modalités de mise en œuvre et d'indemnisations, conséquences sur les droits acquis en entreprise : la publication recense de nombreuses informations et conseils pratiques.

Sous forme de questions/réponses, le guide permet ainsi une approche facilitée selon chaque situation spécifique avec les obligations qui en découlent, tant du point de vue du salarié que de l'employeur.

M.B.



DOSSIER

ENGAGEMENT SYNDICAL : PAROLES



Dossier réalisé par
MATHIEU BAHUET et **GILLES LOCKHART**

MILITANTES

Pourquoi et comment se lance-t-on dans le syndicalisme ? Quels sont les moteurs et les grands principes de l'action syndicale ? Comment concilier son activité professionnelle et ses mandats de représentant du personnel ? Qu'ont changé les comités sociaux et économiques (CSE) en termes de pratiques syndicales en entreprise ? Quelles sont les expériences marquantes d'un parcours syndical au service du collectif de travail ?

Quarante militants et militantes CFE-CGC de tout âge et de tous secteurs témoignent à cœur ouvert de leur engagement, de leur trajectoire et de leurs missions quotidiennes auprès des salariés.





« LA SATISFACTION D'ÉCOUTER ET D'AIDER SES COLLÈGUES »

Michèle Amédéo

Déléguée syndicale, élue CSE, militante du Syndicat national de l'entreprise Crédit Agricole (SNECA)

« Mon engagement est né quand j'ai rencontré celui qui allait devenir mon amoureux. Alors que j'étais sceptique sur l'action syndicale, il m'a dit qu'on ne pouvait changer les choses que de l'intérieur. J'ai testé par moi-même et je ne l'en remercierai jamais assez. C'est un investissement nécessaire, un contre-pouvoir acquis à la cause des salariés tout en veillant à la pérennité de l'entreprise. L'accès régulier aux membres de la direction est aussi stimulant. La participation au CSE donne une vue sur la stratégie de l'entreprise et donne du sens au métier.

L'expérience syndicale procure l'intense satisfaction d'aider ses collègues, de les écouter, de

leur remonter le moral, parfois de les « sauver ». J'ai le souvenir d'un animateur de managers, très compétent, qui était dans le viseur d'un directeur commercial. Les affaires spéciales ont enquêté avec des preuves erronées qu'il aurait volé des heures de travail. Nous avons investi et trouvé les failles (les affaires spéciales ne savaient pas qu'un animateur de managers ne se connectait pas à l'ordinateur lorsqu'il était en accompagnement et assimilait ses non-connexions à des jours d'absence.) Nous avons eu gain de cause : le collègue a été réhabilité dans ses fonctions, ses jours d'arrêt payés. Depuis, il s'est engagé syndicalement et accomplit un travail extraordinaire ! »

Dorothee Argence

Déléguée syndicale chez Disneyland Paris

« Je n'étais pas du tout portée sur les questions syndicales en début de carrière. La bascule est intervenue lors d'une restructuration brutale du département communication qui a instauré une nouvelle ère managériale et un climat toxique. Atteinte moralement, je me suis tournée vers les syndicats et je me suis reconnue dans les valeurs prônées par la CFE-CGC. Au point d'être placée sur les listes pour les élections professionnelles de 2016 et d'être élue déléguée du personnel.

Aujourd'hui, je suis déléguée syndicale et responsable communication d'une

section en plein boom. L'équipe d'élus est en permanence à l'écoute des salariés et aucun n'est totalement détaché car nous considérons que pour représenter le personnel et négocier efficacement, il est important de connaître et pratiquer le terrain. À titre personnel, je suis chef de projets marketing et je dispose, en tant que déléguée syndicale chez Disneyland Paris, de 40 heures mensuelles de délégation. Jongler au quotidien entre ces missions professionnelles et syndicales nécessite beaucoup d'organisation et d'investissement personnel, y compris parfois le week-end ! »



« JONGLER ENTRE MISSIONS PROS ET SYNDICALES NÉCESSITE BEAUCOUP D'ORGANISATION »



Véronique Bachelet

Présidente du Syndicat CFE-CGC Naval Group et membre du Conseil national de l'industrie pour la filière navale

« Depuis le début de ma carrière en 1984, j'ai toujours été syndiquée. Connaître mon entreprise pour être force de proposition a nourri mon engagement. Adhérente depuis 2004 à la CFE-CGC, je milite activement depuis 2013. Ma vision de l'action syndicale se résume dans le slogan de notre section chez Naval Group : « Réconcilions la performance et le bien-être au travail ». Le salarié doit être reconnu et considéré pour donner le meilleur de lui-même dans les activités qui lui sont confiées. C'est ainsi que l'entreprise atteindra la performance attendue.

En tant que présidente du syndicat, je m'assure que les actions soient menées dans toutes les instances locales et centrales, et les diverses commissions. En parallèle, la présence terrain permanente par

nos militants (rencontres avec les salariés, envois de tous les comptes-rendus, mandats auprès de nos adhérents) renforce la vision des salariés sur le rôle concret des syndicats.

La mise en place des CSE a rendu difficile la constitution des listes électorales. Les élus portent beaucoup (trop) de casquettes et sont devenus des généralistes spécialisés en santé-sécurité, environnement, économie, etc. Ceci rend difficile la combinaison de l'activité opérationnelle avec l'activité syndicale. »

« LES ÉLUS CSE SONT DEVENUS DES GÉNÉRALISTES SPÉCIALISÉS »

Aurélie Bâcle-Lewandowski

Ex-déléguée syndicale centrale chez Photobox

« Je suis née en 1984 à Saint-Dizier (Haute-Marne) et suis titulaire d'une licence en science santé technologie et d'un master en sécurité et sûreté du logiciel. En 2016, je suis entrée chez Photobox dont je suis devenue déléguée syndicale CFE-CGC en 2021. Cette même année, j'y ai négocié un plan social pour le bureau de Paris, qui m'a aussi concernée. À l'issue d'un rude combat avec la DRH, nous avons obtenu des conditions satisfaisantes. Cela m'a permis de financer un MBA en marketing digital et e-commerce et de valider le business model d'une société de conseil en communication avec la génération Z : les 12-27 ans.

Depuis, j'ai repris un poste de Senior Product Manager dans une start-up, le temps que ma petite entreprise décolle. Je suis toujours adhérente CFE-CGC car j'ai envie de continuer à éveiller les consciences. Dans le monde du travail, beaucoup de jeunes peuvent avoir besoin d'être défendus.

En septembre 2022, j'ai présenté ma thèse devant le bureau de l'USN Tourisme CFE-CGC. Le mois suivant, à Cannes, j'ai pris part aux débats du conseil de la Fédération Commerce et Services sur la stratégie de communication sur les réseaux sociaux. L'évolution vers le digital est en marche. Il faut toucher la génération Z si l'on veut que le syndicalisme survive. »

**« BEAUCOUP DE JEUNES
PEUVENT AVOIR LE BESOIN
D'ÊTRE DÉFENDUS »**



Isabelle Balancie

Élue CSE au Centre nucléaire de production d'électricité de Golfech (Tarn-et-Garonne) et chargée de mission à la CFE Énergies

« Le syndicalisme est une histoire de famille. Ma mère était élue au CHSCT, son conjoint était délégué syndical à la fédération CFE Énergies. J'ai grandi avec ces valeurs - respect, solidarité, équité, courage, indépendance, toujours être force de proposition - et c'est tout naturellement que j'ai pris la voie syndicale en 2016 en étant élue déléguée du personnel. En 2019, j'ai été élue suppléante au CSE. Je suis aussi chargée de mission fédérale et je siège au conseil d'administration du Syndicat Midi-Pyrénées en tant que représentante animation réseau jeune.

Comme jeune militante, le moment le plus marquant a été la première adhésion que j'ai faite. C'est une grande marque de confiance. Le fait qu'un collègue me confie ses souhaits pour son parcours professionnel et ce qu'il attend de notre syndicat m'a fait prendre conscience de l'importance de cette relation de confiance. Plus largement, voir un adhérent satisfait ne fait que

me conforter dans mon choix de militer. D'autant que la structure organisationnelle de notre syndicat me permet de monter en compétences et de disposer des outils pour accompagner nos adhérents. »

**« COMME JEUNE
MILITANTE,
LE MOMENT LE PLUS
MARQUANT A ÉTÉ LA
PREMIÈRE ADHÉSION
RÉALISÉE »**

Pierre-Emmanuel Baudoux

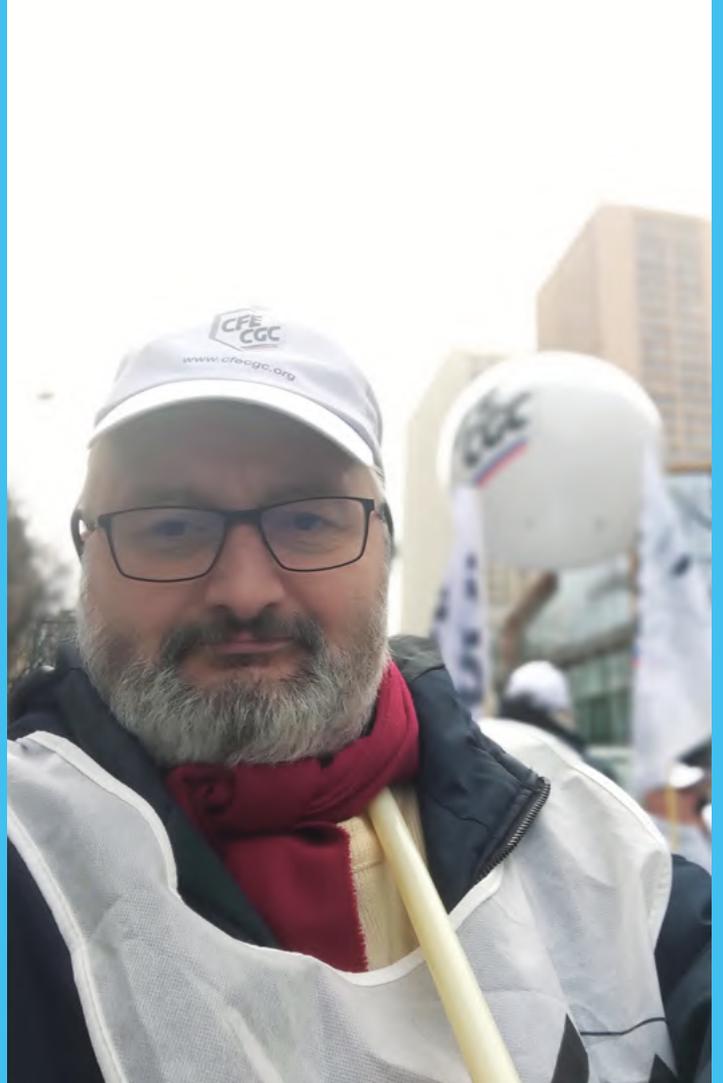
Représentant du personnel à la DGFIP

« Je suis adhérent de la CGC Finances publiques qui représente les fonctionnaires de catégorie A, en lien avec CAP DGFIP pour les personnels de catégorie B et C sous la même affiliation CFE-CGC. Je travaille à Noisiel (77) comme informaticien chargé du système d'information. Le poste implique beaucoup d'interactions avec les autres services et me donne une vue assez étendue de ce qui se passe dans l'ensemble de la DGFIP.

J'ai participé avec mes collègues à toutes les manifestations contre la réforme des retraites, ce qui m'a valu d'être interviewé sur LCI le 31 janvier dernier ! La CFE-CGC a fait corps, tout de blanc vêtu. Bien sûr, cela représente un sacrifice de rémunération mais les grandes luttes nationales nous donnent du souffle.

J'ai l'impression qu'avec le militantisme, j'ai pu apporter de l'aide et des perspectives à mes collègues. D'autant que je travaille au sein d'un syndicat qui met en place de nombreuses actions concrètes. Notamment une hotline pour assister les gens lors des moments critiques de leur carrière (mutation, évaluation), sous la houlette du président Roger Scagnelli, du permanent national Régis Poirier, de la vice-présidente Christine Dreyfus-Ariza et de la trésorière Françoise Dupont. La communication est assurée par Nadine Gerst, une camarade de promotion. »

**« LES GRANDES LUTTES
NATIONALES NOUS DONNENT
DU SOUFFLE »**



Pauline Boidin

Représentante des salariés chez Louis Vuitton

« Après un Bac Pro métiers de la mode, j'ai été embauchée en 2005 comme ouvrière maroquinière aux ateliers Louis Vuitton à Asnières-sur-Seine (92). J'ai évolué sur un poste indirect au bout de neuf ans et suis actuellement technicienne méthode (amélioration continue, process de fabrication) avec des missions transverses sur le master data.

J'ai adhéré à la CFE-CGC en avril 2022, après avoir constaté qu'aucune autre organisation syndicale ne prenait en compte les besoins et les revendications des techniciens, des agents de maîtrise et des cadres. J'ai créé la section en octobre 2022 et nous avons décroché 37,8 % de représentativité sur l'établissement en janvier 2023 et 8,71 % sur les neuf établissements du Groupe qui emploient un millier de TAM/Cadres.

Je suis fière de porter les intérêts et de défendre les droits de mes collègues, et d'essayer d'obtenir des acquis en matière de santé au travail et d'épanouissement de chacun dans l'entreprise. Louis Vuitton pratique pour les TAM/Cadres une politique salariale et sociale qui peut toujours être améliorée. Tout ceci donne un sens à mon engagement syndical. »

**« FIÈRE
DE PORTER
LES INTÉRÊTS DE
MES COLLÈGUES »**

Nicolas Bolloch

Militant Acteurs Santé à l'hôpital de Guingamp

« J'ai 44 ans et je suis cadre de santé paramédical au Centre hospitalier de Guingamp (22) en services d'urgences – SMUR, centre de prélèvement, hémovigilance, brancardage et chambre mortuaire. Infirmier de formation et diplômé en 2000 à l'AP-HP, j'y ai exercé deux ans avant de revenir sur mes terres natales auprès de ma famille. Au CH de Guingamp, j'ai exercé en cardiologie et bloc opératoire avant de devenir cadre pour m'investir davantage transversalement dans ma structure.

Depuis juillet 2022, je préside la section syndicale Acteurs Santé CFE-CGC du CH de Guingamp, une section construite sous la pression des cadres de santé, administratifs et techniques, mais aussi de l'ensemble des professionnels qui ne se reconnaissent pas dans le syndicalisme proposé dans l'établissement. Comme beaucoup de nos adhérents, il s'agit de ma première expérience syndicale.

Notre action nous a valu de très bons résultats aux élections de décembre 2022 (33 % des voix, 4 places sur 10 au CSE). Nous avons obtenu des heures de décharge syndicale conséquentes (40 à 45 % pour chacun des 4 membres du bureau). Notre bureau s'est renforcé et le nombre d'adhérents a augmenté. Aujourd'hui, notre motivation est très forte, boostée par les nouvelles instances (CSE et F3SCT), les soutiens individuels, la réforme des retraites et, localement, par le soutien à notre hôpital directement menacé (services de maternité et permanence des soins en chirurgie). Nous avons aussi dû défendre des collègues devant la direction, face à des menaces de sanctions disciplinaires injustifiées.



**« MA PREMIÈRE
EXPÉRIENCE
DANS LE SYNDICALISME »**

Dans les mois à venir, l'objectif est de fédérer de nouveaux adhérents et sympathisants et de gagner notre place au sein du Groupement Hospitalier du Territoire d'Armor. Nous allons batailler, nationalement et localement, pour la défense des salariés et des usagers face aux menaces d'évolution de notre hôpital. »



**« LA PASSION
D'UN
SYNDICALISME
INTELLIGENT ET
PRAGMATIQUE »**

Corinne Brivois

Présidente de l'Union régionale Auvergne-Rhône-Alpes

« J'ai adhéré en 1996 au SNETOSSA, le syndicat national des organismes de sécurité sociale, ayant été salariée de l'Urssaf Lyon puis de la CPAM Puy-de-Dôme. Je compte 27 ans de syndicalisme actif, qui a débuté lors de la mise en place des 35 heures, période où les cadres ont dû répondre à une injonction paradoxale : faire le même travail voire mieux en moins de temps, avec des conséquences importantes sur leur santé.

Des formations du CFS m'ont ouvert les yeux sur le champ des possibles : valeurs à défendre, contradiction à apporter à l'employeur lors des réunions. Mes fiertés sont d'avoir négocié un accord télétravail ouvert aux cadres de la CPAM 63 - alors que c'était inconcevable pour l'employeur - et d'avoir obtenu de bonnes conditions de reprise du travail pour les cadres ayant fait un burn-out.

Parallèlement, je me suis impliquée dans les instances territoriales CFE-CGC qui m'ont fait découvrir la richesse de l'interprofessionnel (conseil de prud'hommes, ARACT) tout en étant secrétaire générale puis présidente de l'UD 63. Depuis janvier 2021, je suis présidente de l'Union régionale Auvergne-Rhône-Alpes. Avec l'équipe qui m'entoure, c'est un nouveau défi qui nourrit ma passion pour un syndicalisme intelligent et pragmatique et ma fierté d'appartenir à la grande maison CFE-CGC. »

Alexandre Bugeaud

Délégué syndical et secrétaire du CSE chez Accenture

« J'ai toujours été sensible, dès le début de ma carrière, aux problématiques de l'organisation du travail et au rôle concret des syndicats. J'ai pris ma carte d'adhérent à 26 ans : en tant que cadre, j'étais très sensible et en phase avec les propositions de la CFE-CGC Accenture et de son responsable de l'époque, Thierry Engelen.

Le syndicalisme a rapidement pris le dessus et j'ai fait le choix de m'y consacrer à 100 % depuis 2019. Je me forme régulièrement grâce à la confédération et à ma fédération : c'est une dimension militante fondamentale face à des sujets de plus en plus complexes et des directions accompagnées de divers experts. Les réunions d'instance sont très chronophages et prennent la moitié de la semaine. Le reste, je le consacre à la permanence du CSE et aux entretiens avec les salariés, la direction et les adhérents pour continuer d'animer et de développer la section.

Comme partout, le dialogue social est fluctuant, oscillant entre des sujets consensuels et d'autres plus conflictuels. Quoi qu'il en soit, la CFE-CGC Accenture adopte toujours une position pragmatique pour parvenir au meilleur compromis possible. »



**« LES RÉUNIONS
D'INSTANCE
SONT TRÈS
CHRONOPHAGES »**



Jean-Michel Cayol

Délégué syndical national chez Sodexo, élu titulaire CSE

« Je travaille depuis 28 ans pour Sodexo. Face aux plans de restructuration, à l'émergence des ruptures conventionnelles et à de plus en plus de situations « déshumanisantes », je me suis aperçu que je n'étais plus écouté en tant que simple salarié. Il était même parfois mal vu de s'exprimer à contre sens pour faire valoir son opinion ! D'où ma décision de m'engager activement pour faire entendre ma voix mais surtout celle des salariés de l'encadrement. »

En entreprise, l'action syndicale porte aujourd'hui essentiellement sur la nécessité de remettre l'humain au centre des préoccupations. L'humain ne doit plus être une variable d'ajustement mais un « capital » sur lequel il faut investir tout au long de la carrière.

À force d'opiniâtreté, la direction de Sodexo a fini par entendre certains sujets et consent par exemple à ouvrir des commissions sur la charge de travail ou le droit à la déconnexion. Notre engagement et nos actions ont permis d'obtenir des avancées collectives significatives (GEPP) et, d'un point de vue individuel, nos équipes syndicales parviennent souvent à solutionner des situations conflictuelles ou à démêler des cas de souffrance au travail. »

**« FAIRE ENTENDRE
LA VOIX DES SALARIÉS
DE L'ENCADREMENT »**

Hubert Cormau

Négociateur pour la Métallurgie Sarthe-Mayenne

« Âgé de 49 ans, je suis ingénieur développement micrologiciel chez STMicroelectronics Le Mans. En 2004, je me suis présenté aux élections de délégué du personnel car je voulais comprendre le fonctionnement social de l'entreprise et répondre aux questions de mes collègues (congrés, maladie, activité du CE, etc.). J'ai adhéré à la CFE-CGC juste après avoir été élu et je suis aujourd'hui détaché à 100 % en vertu d'un accord entreprise. »

En plus d'être un ancien délégué syndical, mon parcours m'a conduit à être conseiller prud'hommes (juge) au Mans, président du conseil juridique de la fédération de la Métallurgie CFE-CGC, négociateur paritaire pour la Métallurgie Sarthe et Mayenne et membre du groupe de travail « TIC-Électronique » de IndustriALL Europe.

Au chapitre des accomplissements, j'ai réussi à éviter la fermeture du site STMicroelectronics du Mans en 2016 (cinq PDV en huit ans !) après l'arrêt d'activité de la division composants pour la télévision numérique qui occupait les deux tiers des effectifs locaux. Mes chantiers actuels sont l'aide aux nouveaux conseillers prud'hommes, le déploiement de la nouvelle convention collective de la métallurgie et l'aide au président de l'UD de la Sarthe, Jérémy Breton, à la mobilisation contre le projet abject de réforme des retraites. »

**« COMPRENDRE LE
FONCTIONNEMENT SOCIAL
DE L'ENTREPRISE »**



**« LA CFE-CGC EST LE
PREMIER SYNDICAT EN
NOUVELLE-CALÉDONIE »**

Christophe Coulson

Président de l'UT Nouvelle-Calédonie

« Je suis né en 1968 à Bourail (Nouvelle-Calédonie) et je travaille à la direction des affaires vétérinaires, alimentaires et rurales. Issu d'une famille d'agriculteurs, je suis entré dans l'administration comme technicien de laboratoire des sols de 1989 à 1993, puis des aliments du bétail de 1993 à 2004. En 2005, j'ai bénéficié d'une promotion pour devenir technicien supérieur des corps techniques de la Nouvelle-Calédonie. En 2018, j'ai fait reconnaître mon parcours syndical en vertu des dispositions de la loi métropolitaine (décret du 28 septembre 2017) et je suis devenu ingénieur du cadre des corps techniques de la Nouvelle-Calédonie. »

J'ai adhéré à la CFE-CGC en 1994 car j'ai toujours été inspiré par le fait de m'occuper des autres dans le domaine du travail et du social. Après de multiples étapes dans mon parcours syndical, j'ai été coopté président de l'Union territoriale CFE-CGC en 2008, – premier syndicat de la Nouvelle-Calédonie dans le public comme dans le privé – élu sur le même poste l'année suivante et renouvelé dans ce mandat jusqu'à aujourd'hui.

Seul le dialogue peut faire avancer les choses. C'est notre façon de travailler et cela plait aux adhérents : éviter les conflits, trouver des solutions et discuter avant de bloquer, même si nous avons notre lot de dossiers chauds sur le territoire. »



« RESTER TRÈS FERMES SUR NOS VALEURS »

Gilles Delage

Délégué syndical central Axa France

« Je suis délégué syndical central chez Axa France, élu au CSE central et au CSE épargne et protection pour les 3 000 commerciaux de l'entreprise. Je siége également au comité de groupe européen d'Axa et au sein du bureau exécutif du Syndicat national des inspecteurs d'assurances (SNIA). Depuis vingt ans, mon parcours syndical, très imbriqué avec ceux de Joël Mottier (ancien président de la fédération CFE-CGC Assurances) et de Philippe Surbled (coordinateur central de la CFE-CGC Axa), m'a apporté des moments forts, des émotions et une ouverture de mon champ de vision.

Avec les ordonnances Macron, nous avons dû reconcentrer nos forces sur moins de délégués, professionnaliser la fonction et nous réorganiser. L'idée de Joël Mottier de créer des correspondants de proximité dans chaque région, pour chaque inspection commerciale et chaque site de l'entreprise, a permis de recréer un maillage au plus près des salariés.

Mener efficacement une négociation nécessite entre autres une bonne connaissance des négos similaires dans les autres entreprises de la place. D'où l'importance d'une proximité avec notre fédération. Et surtout de rester très fermes sur nos valeurs et les positions qui nous semblent être les meilleures pour les salariés. »

Géraldine Froger

Déléguée syndicale à l'Apec et secrétaire adjointe du CSE

« J'ai longtemps été encartée sans être engagée. Je considérais que mon adhésion à la CFE-CFC était l'équivalent de ma carte d'électeur. Après quelques années de management, j'ai compris que l'encadrement, souvent remis en cause par la direction, avait besoin d'être soutenu et représenté. Je me suis présentée pour mon premier mandat de titulaire au CE il y a de cela quatorze ans !

Mon parcours syndical m'a ensuite apporté énormément de satisfaction. Ma fonction de déléguée syndicale me donne une compréhension et une vision globale très intéressante de l'entreprise. Le management d'une section reste aussi une activité que j'apprécie au quotidien. Je me souviens toujours avec émotion du jour où, à quelques minutes de faire une intervention devant une centaine d'étudiants dans une université, j'ai reçu un coup de fil de la confédération pour me proposer de prendre un mandat d'administrateur à l'AGEFOS nationale. Je n'ai pas réalisé sur le moment que c'était le début d'une nouvelle étape de ma vie syndicale.

J'ai la chance de travailler dans une instance paritaire comme l'APEC. L'entreprise n'ayant pas de convention collective, une grande partie de l'action syndicale est consacrée à construire et à négocier l'ensemble des accords qui régissent la relation de travail. »



« J'AI OBTENU UN BON ACCORD POUR LES FEMMES ENCEINTES »

Virginie Gaillard

Déléguée du Syndicat national de la banque (SNB CFE-CGC)

« J'ai commencé à travailler à l'Association pour le droit à l'initiative économique (ADIE) en 2001. En 2011, un délégué syndical du SNB m'a proposé d'adhérer. J'ai été élue secrétaire du comité d'entreprise. En 2013, je suis devenue déléguée syndicale, réélue en 2015 et 2019, et en piste pour un quatrième mandat en 2023.

Un mois avant l'accouchement de mon deuxième enfant, je négociais des accords sur les conditions de travail des femmes enceintes avant et après leur congé maternité, notamment sur les temps de travail et l'heure d'allaitement rémunérés. J'ai obtenu ce que je demandais alors qu'auparavant, rien n'était prévu pour ces femmes. Et pour cause : les délégués syndicaux, le DRH et le directeur général étaient tous des hommes !

Militer constitue une expérience très enrichissante sur tous les plans de la vie en entreprise. Cependant, il faut être très organisée car il est facile de se laisser déborder par les différentes missions, surtout n'étant pas permanente. »



« ÊTRE DÉLÉGUÉE SYNDICALE ME DONNE UNE COMPRÉHENSION GLOBALE DE L'ENTREPRISE »

« MAINTENIR LE DIALOGUE POUR ABOUTIR À LA SIGNATURE D'ACCORDS »

Doriane Garattoni

Déléguée syndicale centrale adjointe chez Norauto

« Titulaire d'un BTS et d'un master en management, j'ai toujours travaillé au service du client, d'abord chez Mondial Moquette, ensuite en qualité de RGA (gestion administrative) chez Norauto depuis 2010. J'ai adhéré en 2014 dans le sillage d'Alain Monpeurt, en accord avec les valeurs d'éthique et d'équité de la CFE-CGC. Dès mon adhésion, j'ai assumé un engagement de terrain auprès des équipes encadrantes : parcours de 150 magasins en France, utilisation des réseaux sociaux, photos d'équipes, etc. Un travail constant car nous avons un turnover de 33 %.

Pour moi, être syndicaliste (je suis élue titulaire CSE, membre CSSCT et DSC) revient à maintenir le dialogue pour aboutir à la signature d'accords. Cela m'aide à comprendre qui je suis vraiment au sein de mon entreprise : un maillon d'une équipe syndicale qui œuvre pour la population qu'elle représente. Cela passe par le développement d'une facilité à s'exprimer devant une caméra, à aborder les gens et les sujets avec aisance, et cela donne la satisfaction d'atteindre des objectifs communs. C'est faire ce qui nous est propre et essayer de trouver, comme Aristote, le juste milieu entre la nature (corps) et la raison (esprit). »



Éric Guillemette

Délégué syndical central chez Suez Eau France et président de la FDEA



« Je suis cadre fonction projet RH chez Suez à La Défense (92), engagé CFE-CGC depuis 2008. J'ai commencé à militer immédiatement lors des élections du CE de la région Oise du groupe Suez. La CFE-CGC ayant gagné, j'ai pris le poste vacant de délégué syndical. Puis je suis devenu DSC en 2018, coordinateur

groupe en 2020 et président de la fédération de l'encadrement de la distribution de l'eau et de l'assainissement (FDEA) en 2021.

Je suis mobilisé par deux grands chantiers : d'un côté Suez à la suite de l'OPA de Véolia et de l'arrivée de nouveaux actionnaires, de l'autre la FDEA pour développer le nombre d'adhérents, notamment en intégrant les salariés des régies municipales comme celles de Lyon ou de Bordeaux (en cours d'adhésion). Sans oublier la gestion du social dans toutes les entreprises de la branche Eau.

Nous essayons de motiver par les idées, par l'ADN de la CFE-CGC, pour que les personnes s'inscrivent sur nos listes. Mais il ne faut pas nier que nous avons un vrai souci lié à la charge de travail de nos métiers d'encadrants et au fait que les employeurs ne se soucient pas du tout d'agir par rapport à nos heures de délégation pour les mandats. Il faut être vigilant ! »

« LE DÉVELOPPEMENT DU NOMBRE D'ADHÉRENTS EST UN GRAND CHANTIER »

Laurent Kirchner

Élu CSE et CSEC chez Airbus

« Dans ma famille, plusieurs générations étaient syndiquées et nous discutons souvent de faits sociaux. Jeune, j'ai pu profiter des colonies de vacances gérées par le CE, malgré les revenus modestes de mes parents. Lorsque j'ai été embauché chez Airbus, le délégué CFE-CGC de mon secteur était à l'écoute, de bon conseil. Il m'a donné envie d'adhérer et de militer.

Je suis aujourd'hui élu titulaire au CSE et au CSEC, membre de diverses commissions (CSSCT, GEPP, égalité et mixité, parcours professionnels) et conseiller du salarié. Mon expérience syndicale me permet d'avoir une vision plus complète de l'entreprise et une satisfaction personnelle lorsque je réussis à répondre positivement à une demande ou à régler le problème d'un adhérent, par exemple une aide pour la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

Depuis le CSE, nous sommes moins nombreux et participons à beaucoup de réunions. Nous avons moins de temps pour nous occuper quotidiennement des salariés. Le rôle des représentants de proximité a été réduit par rapport aux délégués du personnel dans les anciens CE. Par ailleurs, la commission CSSCT a moins de poids dans son fonctionnement qu'à l'époque du CHSCT. »



« UNE SATISFACTION QUAND JE RÉUSSIS À RÉGLER LE PROBLÈME D'UN ADHÉRENT »

Laurent Koessler

Délégué syndical central chez Enedis et secrétaire fédéral de la CFE Énergies

« Mon engagement syndical - qui a d'abord causé la surprise de mon employeur alors que j'étais catégorisé « dans le moule » - est le résultat de mon expérience personnelle en tant que manager ou responsable RH, avec des problèmes du monde du travail comme le manque de respect, le verdissement des indicateurs et la surcharge mentale des personnes dans leurs activités professionnelles. J'avais ce désir de contribuer à améliorer collectivement la situation.

L'action syndicale permet de revendiquer une plus grande équité pour que la valeur ajoutée soit mieux partagée, d'aider les salariés à négocier des conditions de travail plus sûres et plus justes, et de

faire valoir leurs droits en cas de conflit avec la direction. Pour mener une négociation, il faut d'abord avoir une idée claire du mandat confié par les salariés et donc être en veille permanente du terrain. Puis être fermes sur nos incontournables mais à l'écoute des autres parties, et rester très agiles. La négociation est un mouvement permanent ! »

**« ÊTRE EN VEILLE
PERMANENTE
DU TERRAIN »**



Sergine Heckel

Déléguée syndicale et élue titulaire au CSE de l'hôpital Saint Joseph Saint Luc à Lyon

« Je suis un peu tombée dans le syndicalisme comme Obélix dans la marmite de potion magique. Jusqu'aux lois Aubry de 1998 et 2000 (réforme des 35 heures), je n'en avais qu'une vision très parcellaire. À l'époque, j'étais cheffe de service d'une maternité en Lorraine et l'accord discuté dans l'établissement prévoyait 38 heures par semaine avec 18 RTT pour les administratifs et 35 heures, sans RTT, pour les médecins. L'encadrement n'était pas représenté. J'ai contacté la fédération Santé-Social CFE-CGC qui m'a prodigué de précieux conseils. Dans la foulée, j'ai créé la section et nous avons obtenu les contreparties attendues !

Depuis 2002, je suis chirurgienne gynécologue obstétricienne au centre hospitalier Saint Joseph Saint Luc de Lyon avec divers mandats syndicaux dans l'établissement et au niveau fédéral pour la branche. Ces dernières années, le dialogue fonctionne bien dans l'intersyndicale et les instances. Avec la direction de l'hôpital, c'est un dialogue de « sourd amical » : c'est très réglementaire, on nous écoute mais cela manque de bienveillance dans un contexte de grosses restrictions budgétaires et d'effectifs pressurisés. »

**« TOMBÉE DANS LE SYNDICALISME COMME OBÉLIX
DANS LA MARMITE DE POTION MAGIQUE »**

Arnaud Hurel

Militant au Muséum national d'histoire naturelle

« Je suis ingénieur de recherche en histoire des sciences de l'Homme et du patrimoine, et je travaille au MNHN depuis 1996. Avec quelques collègues, nous avons créé en 2000 une section du Syndicat national autonome des sciences, aujourd'hui disparu. En 2018, nous avons profité de l'ouverture du Syndicat national indépendant de la recherche scientifique (SNIRS) aux grands établissements et aux universités pour le rejoindre, ainsi que la confédération CFE-CGC.

Avec plusieurs collègues, nous participons aux instances nationales du SNIRS CFE-CGC (dont le secrétaire général est Laurent Coste), devenu la 2^e organisation du Muséum avec deux sièges, 24 % des voix au CSA et 22 élus dans les instances. Le MNHN et ses 1 800 agents relèvent du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. Il pose des questions spécifiques, par exemple

sur l'hygiène et la sécurité. De même, le grand nombre de contractuels (40 %) est un vrai sujet syndical. Nous avons négocié et obtenu la mise en œuvre d'un cadre de gestion des contractuels, avec des avancées significatives en termes de rémunération et de carrière.

Depuis deux ans, nous sommes résolument engagés contre la décision de la présidence du Muséum d'externaliser en province des millions de spécimens de nos collections, un projet qui n'a été discuté dans aucune instance. C'est une atteinte à nos missions et au statut des personnels. »

**« LES CONTRACTUELS SONT
UN VRAI SUJET SYNDICAL »**





Ann-Gaël Lainé

Élue CSE sur le site Ersas Gravenchon
(ExxonMobil)

« J'ai adhéré en 2017. À la suite de la perte de mon poste, supprimé en France et recréé en Belgique, seule la CFE-CGC m'avait défendue ainsi que mes collègues. Cela m'a donné envie de m'investir. Mon premier mandat a été élue CSE ExxonMobil en 2018, puis j'ai été nommée déléguée syndicale en 2021 et membre du comité directeur du Syndicat Pétrole et Énergies Nouvelles en 2022. Je suis actuellement élue au CSE d'Ersas Gravenchon, une raffinerie ExxonMobil en Seine-Maritime.

Ma principale réussite est d'arriver à concilier mes activités : mon poste d'ingénieure en informatique industrielle, mon association 666th Legion (musique métal et films de science-fiction) et mes actions syndicales. Par exemple la création et la présidence de la commission fédérale Nouvelles Générations pour développer des actions en faveur des jeunes afin de les intéresser au syndicalisme et qu'ils rejoignent notre fédération.

Nous améliorons aussi la communication de la CFE-CGC ExxonMobil : refonte des tracts, outils de communication interne (Room Zoom, OneNote, etc.), support pour tous les salariés regroupant les liens utiles (congés, maladie, logement, épargne salariale, accord collectif, etc.). À cela s'ajoute le combat essentiel de la réduction des inégalités femmes-hommes dans mon entreprise. »

**« DÉVELOPPER DES ACTIONS
POUR INTÉRESSER LES JEUNES
AU SYNDICALISME »**

Élisabeth Levamis

Déléguée syndicale et élue CSE
chez Travaux du Midi, membre du comité
de Groupe Vinci France

**« L'ENGAGEMENT VIS-À-VIS DES
SALARIÉS A IMMÉDIATEMENT
PRIS UN SENS ÉVIDENT »**

« Mon objectif initial était d'introduire la CFE-CGC dans mon entreprise pour équilibrer le dialogue social et mieux représenter le personnel d'encadrement. J'ai d'emblée été plongée dans une actualité sociale extrêmement chargée : RCC, PDV, PSE, fusion, APLP, etc. Les plans sociaux ont provoqué un séisme et des situations humainement difficiles, émouvantes mais motivantes. L'implication syndicale et l'engagement vis-à-vis des salariés ont immédiatement pris un sens évident.

La principale difficulté est d'arriver à concilier les activités professionnelles et syndicales. C'est une adaptation permanente pour trouver un juste équilibre. Il est difficile mais nécessaire de « cloisonner émotionnellement » les deux afin que les enjeux du CSE n'interfèrent pas avec son métier et réciproquement.

J'éprouve une grande satisfaction d'avoir rencontré une famille syndicale, à la fois avec le soutien de mon président de la fédération Construction, Michel Delannoy, et ma section syndicale en entreprise. Après quatre ans de mandat, nos équipes ont notamment su faire intégrer l'importance de la notion de dialogue social dans la communication de la direction auprès des salariés. »



**« MON PLUS BEAU
SUCCÈS : LE COMBAT
POUR SAUVER
UNE USINE »**

Jean-Jacques Martin

Membre du bureau et du conseil
d'administration Chimie Dauphiné-Savoie

« J'ai adhéré à la CFE-CGC en 1987 lors de la mise en cause par Aluminium Péchiney des avantages en nature concernant les techniciens et agents de maîtrise. Cette contestation a abouti à un accord d'entreprise d'intégration de ceux-ci en 1992. Depuis, j'ai tenu les mandats de DP, CE, CHSCT, DS et RSS au sein de Péchiney, puis Rio Tinto, et j'ai été délégué syndical de Trimet France jusqu'en 2020. Mes mandats actuels sont ceux de délégué suppléant Chimie Auvergne-Rhône-Alpes, membre du bureau et du conseil d'administration de la CFE-CGC Chimie Dauphiné-Savoie, et membre du comité directeur de l'UD 73.

Je dirais que mon plus beau succès a été le combat pour le rachat par Trimet de l'usine Rio Tinto Aluminium Péchiney de Saint-Jean-de-Maurienne (Savoie) en décembre 2013. Que de nuits blanches jusqu'à l'aboutissement ! Une usine soi-disant déficitaire que Rio Tinto voulait fermer. Une usine devenue dès le rachat très rentable chaque année depuis, car gérée par un vrai industriel. Une usine toujours en investissement depuis 2014, qui est passée de 421 personnes au rachat à plus de 600 aujourd'hui. »

Cédric Michel

Élu CSE chez Ponant et secrétaire général du PSCN CFE-CGC

« À mon arrivée chez Ponant en 2008, il n'y avait aucun syndicat. Ayant toujours été syndiqué depuis le début de ma carrière dans la réparation navale, j'ai voulu m'engager en créant un syndicat pour bénéficier de la force de frappe d'une organisation syndicale. J'ai été aidé par l'Union départementale CFE-CGC des Bouches-du-Rhône et son président, Alain Marais. Quand je suis arrivé face au directeur général et les RH pour le protocole d'accord préélectoral (PAP), ils sont tombés par terre ! Il a fallu convaincre, expliquer notre démarche et l'intérêt pour l'entreprise. Aujourd'hui,

la CFE-CGC est devenue incontournable. Nous avons gagné notre légitimité auprès des salariés et de la direction avec qui les échanges sont directs et transparents.

Ingénieur d'armement, je suis détaché à environ 50 %, un très bon compromis, en accord avec ma hiérarchie. Outre mes mandats dans l'entreprise, je suis aussi depuis 2021 secrétaire général du Syndicat des personnels sédentaires des compagnies de navigation (PSCN CFE-CGC) et j'ai prêté serment aux prud'hommes de Marseille début 2023, de quoi charger mon agenda ces trois prochaines années ! »



« CRÉER UN SYNDICAT DANS MON ENTREPRISE »



Alain Monpeurt

Président de l'Union régionale Grand Est

« Je suis entré chez Norauto en 1989 comme directeur de centre à Thionville (Moselle) après dix ans dans la grande distribution alimentaire. Par curiosité naturelle, je me suis présenté en candidat libre au comité d'entreprise en 1992 et j'ai été élu. Quand j'ai adhéré à la CFE-CGC en 2001, la section ne comptait pas plus de trois personnes. Et ce n'est qu'après avoir décliné plusieurs propositions du DSC que j'ai fini par m'engager.

Ensuite, comme beaucoup de cadres militants, j'ai enchaîné les mandats : DSC chez Norauto depuis 2006, conseiller du salarié puis conseiller prud'hommes en 2008, administrateur, secrétaire général puis président de l'UD Moselle, président de l'UR Grand Est en 2016, réélu en 2021, président de la Carsat Alsace Moselle en 2020, réélu en 2022.

Pour moi, le secret de la réussite et du plaisir de travailler, c'est la rencontre, la mise en place et l'accompagnement de belles équipes. On ne peut rien bâtir seul. Il faut s'entourer, préparer et faire grandir les générations montantes. Avec des militants comme Éric Groult (DSC adjoint), Doriane Garattoni (DSC adjointe) et Delphine Debuchy, (DS), la CFE-CGC est aujourd'hui le premier syndicat chez Norauto. »

« S'ENTOURER ET FAIRE GRANDIR LES GÉNÉRATIONS MONTANTES »



Yannick Pichon

Délégué syndical central chez Évian

« Cadre commercial au sein du Groupe Danone, mon engagement syndical date de la fin des années 1990, au gré de belles rencontres CFE-CGC, en particulier Paul Loridant, alors délégué syndical central chez Évian et futur président de la fédération Agro-alimentaire. Mais aussi Valérie Gayte, présidente du Syndicat national des industries agro-alimentaires (SNI2A), et Michel Coudougnès (coordonnateur national du SNI2A Danone). J'étais désireux d'apporter ma pierre à l'édifice pour concilier les intérêts des salariés et la performance de l'entreprise. Depuis mon premier mandat, en 1998, je n'ai jamais regretté mon engagement.

Au fil des mandats - établissement local, DSC, secrétaire du comité de groupe Danone pendant quinze ans - j'ai acquis une

vision à 360 degrés du dialogue social dans l'entreprise. Pour concilier ces missions, je suis très bien entouré pour déléguer aux équipes syndicales des établissements Évian. C'est indispensable, sachant que j'ai souhaité garder une partie de mon activité professionnelle d'origine, qui représente 10 à 15 % de mon temps. Cet ancrage terrain est capital pour une remontée efficace des problématiques quand je suis en réunion. »

« AVOIR UNE VISION À 360 DEGRÉS DU DIALOGUE SOCIAL »

Frédéric Poichet

Délégué syndical central chez Matmut et président du Syndicat national de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance (SNAPA)

« Mon engagement syndical remonte à 2009. J'ai franchi le pas le jour où j'ai eu la certitude que je ne pouvais pas compter sur ma ligne managériale pour assumer les problèmes du quotidien et les faire remonter à la direction. En 2012, j'ai été élu au CE, DP et au CHSCT. J'ai alors pleinement mesuré ce que voulait dire s'investir pour les collègues qui attendent beaucoup de nous en termes de négociations, d'acquis sociaux, d'évolutions salariales, etc. Ils ne mesurent pas toujours le travail que cela engendre pour les équipes syndicales et les difficultés que nous avons souvent pour négocier de nouveaux droits. Finalement, nos missions sont assez ingrates car nous sommes rarement remerciés !

Le dernier grand succès, c'est notre première place aux élections professionnelles de 2019 à la Matmut, preuve que nos collègues avaient identifié la qualité du travail des équipes CFE-CGC. Il y a aussi des satisfactions quotidiennes, qu'il s'agisse de gains collectifs obtenus pour les salariés dans

les négociations ou lorsque nous parvenons à défendre efficacement un salarié, à titre individuel. Personnellement, je fais du mieux possible avec mes deux casquettes syndicales qui me mobilisent totalement, parfois trop... »



« NOS MISSIONS SONT ASSEZ INGRATES CAR NOUS SOMMES RAREMENT REMERCIÉS ! »

Xavier Prévost

Délégué syndical national chez LCL et délégué national du SNB CFE-CGC

« J'ai été sollicité en 2007 par Jean-Jacques Guiberteau du Syndicat national de la Banque (SNB CFE-CGC) pour les élections professionnelles chez LCL. Malgré mon poste chronophage - directeur du groupe d'agences des Deux-Sèvres - j'ai relevé le défi. Ce fut le début d'un riche et passionnant parcours syndical (délégué du personnel, membre du CHSCT, comité d'entreprise, etc.) avec beaucoup de terrain et que je n'ai jamais regretté.

La bascule 100 % syndicale est intervenue en 2012 quand je suis devenu représentant syndical national du SNB chez LCL et en intégrant le comité central d'entreprise. Grâce au travail collectif, en particulier de nos onze délégués syndicaux sur l'ensemble de la métropole et des Antilles-Guyane, qui ont su constituer des équipes fidèles et solides, la CFE-CGC s'est imposée en 2019 comme la première organisation syndicale du Groupe, avec 33,97 % de représentativité. Depuis cette date, j'ai franchi un cap dans mon engagement en devenant par ailleurs délégué national du SNB. »

« J'INSISTE BEAUCOUP SUR L'ACCOMPAGNEMENT DES MANAGERS »



Fabien Pornin

Délégué syndical central chez Harmonie Mutuelle et trésorier de la fédération UP2S

« Avec mon collègue Pascal Brilland, j'ai été à l'origine de la création de la section CFE-CGC dans l'ancienne mutuelle Sphera Val de France, intégrée par Harmonie Mutuelle en 2013. Nous avons commencé à deux et nous sommes aujourd'hui 62 adhérents !

Je suis tombé dans le militantisme en intégrant une liste de comité d'entreprise. Élu, le premier mandat m'a intéressé. Ensuite, j'ai voulu mieux représenter l'encadrement et j'ai gravi l'échelle des mandats jusqu'à celui de délégué syndical chez Harmonie Mutuelle depuis 2018, puis DSC depuis 2020 en remplacement de Pascal Brilland. Comme j'ai été trésorier du Syndicat national des organismes de mutualité (SNOM), on m'a proposé, en 2019, le poste de trésorier fédéral de l'Union protection sociale santé (UP2S), mandat renouvelé en 2022.

Ma motivation s'est renforcée au fur et à mesure car je suis monté en compétences sur les sujets, notamment sur ceux qui touchent aux évolutions de l'entreprise. J'insiste beaucoup sur l'accompagnement des managers, leur formation, la communication. On essaye d'insuffler à la direction le fait que si le manager est à l'aise dans ses baskets, s'il a bien compris la stratégie de l'entreprise, ce sera plus facile auprès de ses équipes. »

« JE N'AI JAMAIS REGRETTÉ MON PARCOURS SYNDICAL »



Jocelyne Roche

Membre du comité départemental de la Loire

« Attachée de direction (retraîtée) à la Macif, adhérente CFE-CGC depuis 1978, j'ai notamment été élue CHSCT, DP, CE, DS puis RS au comité régional Rhône-Alpes de la mutuelle. Vice-présidente du SNAETAM à l'époque, j'ai intégré la délégation CFE-CGC pour la négociation de la convention collective nationale (CCN) assurances. Ce fut un moment important, considérant que mon action engageait tous les salariés de la branche.

Membre du comité départemental de la Loire, je suis impliquée à la CAF 42 dans la commission travail, présidente de la commission des marchés et vice-présidente de la commission territoriale Roannais/Forez. Je siége au Comité départemental de la citoyenneté et autonomie (CDCA) de la Loire et au comité territorial de la Santé 42. Enfin, j'assure la relation avec la préfecture de la Loire.

Je suis fortement mobilisée contre la réforme des retraites, par des prises de parole publiques (interview sur Radio Activ', conférences de presse avec Le Progrès et France 3) et par mes contacts auprès des parlementaires de la Loire. Ce dossier très sensible engage l'avenir de tous ! »



**« LE DOSSIER RETRAITES
ENGAGE L'AVENIR DE TOUS »**



Alain Rochette

Membre du comité départemental de la Loire

« Adhérent CFE-CGC depuis 1986, j'aime le travail en collectif. J'ai adhéré au sein d'une petite équipe syndicale avec le soutien de la fédération Énergies dont dépend mon entreprise. L'activité syndicale n'est pas faite que de grandes déclarations. C'est du travail de fond sur des dossiers techniques, du relationnel avec divers interlocuteurs et la recherche de leurs motivations, parfois cachées. Il s'agit d'être à l'écoute mais aussi de savoir se faire entendre.

Devenu permanent syndical puis secrétaire fédéral national, je me suis engagé à l'Union départementale Loire et à l'Union régionale Auvergne-Rhône Alpes. L'intersyndicale avec qui nous combattons le projet inacceptable de réforme des retraites est très solide. J'y participe localement en représentant l'UD

Loire, comme l'ensemble des membres de l'instance. Chaque représentant des organisations syndicales veille à garder une ligne cohérente. À l'arrivée des manifestations, chacun prononce une partie d'un texte commun, derrière une bannière commune. C'est par un projet politique global, autour du travail (durée, conditions), de l'emploi (chômage, formation) et des revenus (équité, transferts) que le pays retrouvera une situation de dialogue. »

**« ADHÉRENT DEPUIS
1986, J'AIME LE TRAVAIL
EN COLLECTIF »**

Emmanuel Salignat

Président de la fédération nationale de l'encadrement des métiers de l'aérien (FNEMA)

« Cadre principal dans le domaine de la maintenance des avions à Air France, je suis adhérent CFE-CGC depuis 1993. J'ai été élu au comité d'entreprise, au CHSCT, et délégué du personnel d'Air France avant la mise en place des CSE. Je suis président de la FNEMA depuis quinze ans en alternance avec le poste de secrétaire général. J'ai eu le plaisir d'effectuer la plus grande partie de mes mandats avec des présidents confédéraux (Carole Couvert puis François Hommeril) qui ont intégré des collègues de ma fédération dans leur équipe dirigeante, ce qui était une première pour une petite fédération !

Outre cet engagement syndical, je suis également maire de la commune de Gazeran (Yvelines) et vice-président de la communauté d'agglomération Rambouillet Territoires. Je considère que le syndicalisme est un plus lorsqu'on occupe des fonctions d'élu local et réciproquement. Les deux types de mandats se « fertilisent » pour traiter les dossiers. »



**« LE SYNDICALISME EST UN PLUS
LORSQU'ON EST ÉLU LOCAL »**

« RÉÉVALUER LES POSITIONS APRÈS CHAQUE NÉGOCIATION »



Stéphanie Sautereau

Déléguée syndicale centrale chez Framatome et secrétaire générale du SNNUC CFE-CGC

« En exerçant plusieurs mandats - DSC, élue CSE, secrétaire générale du Syndicat national du nucléaire et des activités connexes (SNNUC) - j'ai acquis une vision large de l'action syndicale. Nous intervenons dans tous les domaines (égalité pro, handicap, formation, etc.). Suivant les entreprises et les branches, c'est plus ou moins dur de se faire entendre. Chez Framatome, le dialogue est bon mais je constate de plus en plus de lenteur pour mettre en place les actions.

Pour négocier, j'applique les principes de mon métier (gestion de projet) et de la négociation commerciale « gagnant-gagnant ». Nous travaillons en amont les sujets, avec des formations si besoin, puis nous déterminons les points à demander, à améliorer, les lignes rouges. Durant les négociations, nous argumentons et proposons pour atteindre l'objectif, en réévaluant les positions après chaque séance.

Les CSE, avec tous les sujets mélangés, font que les élus ne peuvent pas être bons partout, tout de suite. Il faut du temps pour découvrir, se former, devenir pertinent. L'autre problématique est pour les suppléants qui ne siègent pas régulièrement et qu'il ne faut pas laisser à la traîne. À titre personnel, ma satisfaction intervient lorsque j'accompagne une personne et que nous obtenons gain de cause (un poste, une rémunération, une mobilité, une rupture conventionnelle). »

Gilles Telal

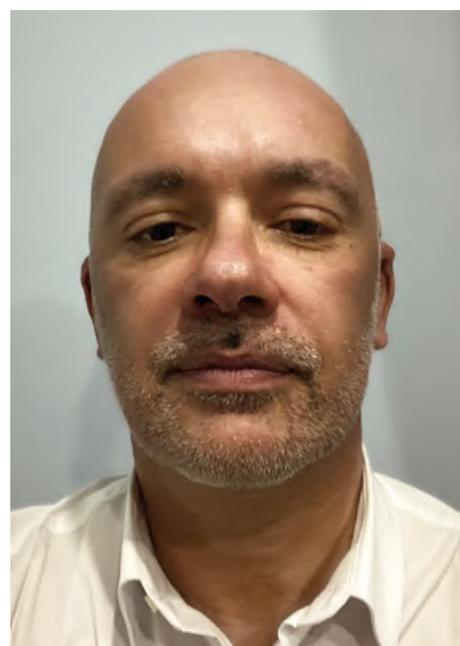
Délégué syndical central chez ExxonMobil

« J'ai adhéré à la CFE-CGC en 2007 pour aider et défendre les autres, combattre les injustices. J'avais traversé un burn-out durant lequel les militants CFE-CGC de mon entreprise, ExxonMobil, m'avaient aidé. Un peu plus tard, ils m'ont demandé de les rejoindre et j'ai accepté. Je me suis vite retrouvé délégué syndical, puis élu au CE, DP, membre du CHSCT et du Comité central européen, négociateur de branche. Aujourd'hui, mes mandats sont DSC du Groupe ExxonMobil, élu CSE, secrétaire du CSEC, membre du Comité européen et membre du comité restreint. Je suis par ailleurs secrétaire général de la Fédération Enermine et Industries transverses, et référent handicap fédéral et régional (UR Normandie).

Une de mes fiertés est d'avoir gardé une activité professionnelle. Après une expatriation de deux ans et demi en République tchèque, j'ai été responsable de la logistique européenne pour nos lubrifiants, puis responsable formation à l'usine de la raffinerie de Gravenchon (Seine-Maritime). Je suis aujourd'hui Customer Care Coordinator, en charge des visites de notre site industriel pour les clients stratégiques. Cet ancrage dans l'entreprise m'a permis de recruter de nouveaux adhérents qui ont su évoluer, en particulier certains jeunes.

Je pense qu'une des clés du militantisme est de toujours se demander à quoi sert notre action et ce qu'elle va apporter à l'adhérent. Ne pas faire des réunions pour des réunions, mais garder l'exigence du sens et du service. Et être capable d'aider les autres à différents niveaux, en fonction de la pluralité de ses mandats. »

« TOUJOURS S'ASSURER QUE NOTRE ACTION EST UTILE AUX ADHÉRENTS »



Thierry Treilhou

Permanent national au Syndicat national de l'entreprise Crédit Agricole (SNECA)

« Issu de la Caisse régionale du Crédit Agricole Toulouse (31), j'ai occupé différents postes siège et réseau : directeur agence habitat conseil, responsable service crédits, directeur de groupe d'agences. En 2014, j'ai choisi d'adhérer au SNECA car je me reconnaissais dans ses valeurs de professionnalisme, d'humanisme, de solidarité, de responsabilité, d'indépendance et d'éthique. Mais aussi pour le collectif de femmes et d'hommes qui le composent.

Nous avons su développer la section toulousaine jusqu'à obtenir la majorité absolue aux élections de 2021. J'ai alors exercé les mandats de délégué syndical et d'élue CSE. Lorsque le poste de permanent national au SNECA a été à pourvoir en août 2022, j'ai spontanément proposé ma candidature, motivé par l'envie d'œuvrer « au cœur du réacteur », notamment en participant aux négociations nationales. Depuis ma désignation, je consacre mon temps et mon énergie au service de nos sections, avec le souci de préserver les intérêts de tous les salariés de la branche Crédit Agricole. »

« L'ENVIE D'ŒUVRER AU CŒUR DU RÉACTEUR »

Yannick Trico

Délégué syndical central
chez Carrefour Supply Chain

« Âgé de 42 ans, titulaire d'un Bac+4 en gestion des opérations logistiques, je suis salarié de Carrefour Supply Chain où j'exerce les mandats CFE-CGC d'élu CSE sur l'établissement siège et de DSC. Je suis aussi délégué syndical pour le groupe Carrefour et secrétaire fédéral de la CFE-CGC Agro depuis 2019.

J'ai adhéré en 2008 au Syndicat national de l'encadrement du groupe Carrefour (SNEC) quand j'ai vu que la direction de mon entrepôt ne traitait qu'avec les syndicats représentant des employés, et que les agents de maîtrise et les cadres étaient mis sur la touche. J'ai monté une équipe de quatre candidats aux élections pour que la voix de l'encadrement soit prise en compte. Ma motivation s'est renforcée lorsque le SNEC m'a positionné en 2019 sur le plan de départs volontaires des sièges. J'ai pu rencontrer des militants SNEC d'autres sociétés du groupe qui avaient les mêmes motivations et la même envie de porter la voix de leurs collègues.

Le développement syndical constitue un travail de fond. Il faut expliquer à nos collègues que le militantisme est une aventure avec de belles expériences et non une fin en soi. Nous n'avons pas de carrières syndicales prédéfinies à leur proposer. À nous de faire en sorte qu'ils prennent du plaisir dans leurs missions. C'est ce que mon président, Thierry Faraut, a fait avec moi. »



**« POUR QUE LA VOIX
DE L'ENCADREMENT
SOIT PRISE
EN COMPTE »**



**« DE L'ANALYSE, DE LA
PRÉPARATION ET DE
LA NÉGOCIATION »**

Laure Trincal

Déléguée syndicale chez Michelin

« Après un diplôme d'ingénieure géomètre topographe, j'ai travaillé chez Lyonnaise des Eaux puis chez Orange jusqu'en 2003. Michelin m'a ensuite recrutée dans son département cartes routières à Paris. Actuellement, je suis Process Owner SI mais j'ai choisi de me consacrer à 100 % au syndicalisme depuis trois ans. J'ai adhéré à la CFE-CGC pour sa capacité à analyser et à proposer. En commençant par des petits mandats, probablement encore persuadée que militer pourrait nuire à ma carrière. J'ai été élue au CE en 2016 à Clermont puis déléguée syndicale en 2018.

Pour moi, la fonction syndicale est une recherche d'équilibre. Nous portons la voix des salariés pour équilibrer le dialogue avec la direction. Ce travail demande de l'analyse, de la préparation et de la négociation. J'apprécie le fait d'aider les salariés, j'essaye d'avoir une vision de long terme et je suis passionnée par les aspects juridiques ainsi que par le partage de nos bonnes pratiques de communication avec la Fédération de la chimie et le Syndicat chimie Lyon.

Ma plus grande fierté est d'avoir rapproché les équipes CFE-CGC centrales de Clermont avec celles de nos sites industriels. La cohésion industrie-tertiaire nous rend plus forts et beaucoup de nouveaux militants nous rejoignent. Je consacre beaucoup de temps à leur recrutement et à leur accueil. »



**« UN ENGAGEMENT
PROFOND AU SERVICE
DU BIEN COMMUN »**

Fabienne Vervoux

Déléguée syndicale centrale
chez Dachser France et coordinatrice
paritaire du SNATT CFE-CGC

« Après quelques années d'élue en candidate libre du CE de mon entreprise, j'ai compris que l'appui d'un syndicat était indispensable pour gagner en crédibilité. Après un bref passage au sein d'une autre organisation où je ne retrouvais ni mes valeurs, ni les moyens de soutenir les administratifs du transport routier, je me suis tournée vers la CFE-CGC et son syndicat des transports (le SNATT), et j'ai créé la section en 2007.

Aujourd'hui, je suis DSC chez Dachser France, responsable de l'Union professionnelle transports de marchandises (accompagnant des élus, mandatés et adhérents) et coordinatrice des instances paritaires pour le SNATT. Dans l'entreprise ou la branche, le travail syndical nécessite du soutien, des formations et une implication sans faille pour être reconnus comme des interlocuteurs responsables. Toute négociation est une succession de compromis : il faut être crédibles et savoir accepter de reculer d'un pas sur des sujets mineurs pour avancer de deux quand les enjeux sont prioritaires.

Le syndicalisme est un engagement profond au service du bien commun. Il y a bien sûr des déceptions mais chaque accord où nous parvenons à améliorer les conditions de travail de nos collègues est une satisfaction. Idem pour chaque salarié accompagné pour lequel nous obtenons gain de cause. »

2023, ANNÉE EUROPÉENNE SOUS LE SIGNE DES COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES

IMPULSÉE PAR LA COMMISSION EUROPÉENNE AVEC DIVERS DISPOSITIFS, L'ANNÉE EUROPÉENNE DES COMPÉTENCES VISE À FAVORISER L'ACQUISITION DE COMPÉTENCES ADÉQUATES POUR STIMULER LA COMPÉTITIVITÉ DE L'UNION EUROPÉENNE.

Comme annoncé par sa présidente Ursula von der Leyen dans le discours sur l'état de l'Union en septembre dernier, la Commission européenne a adopté, le 12 octobre 2022, une proposition visant à faire de 2023 l'année européenne des compétences. Ursula von der Leyen a souligné la nécessité d'investir dans l'éducation professionnelle et le perfectionnement des compétences « pour permettre à la main-d'œuvre d'acquérir les bonnes compétences », et stimuler la compétitivité de l'Union européenne (UE).

L'année européenne des compétences doit aussi contribuer à l'atteinte des objectifs-cibles 2030 fixés lors du Sommet social de Porto en mai 2021, notamment un taux d'emploi de 78 % et un taux d'adultes en formation de 60 % par an. La Commission a fixé quatre objectifs structurants : promouvoir des investissements en formation et en renforcement des compétences ; veiller à l'adéquation compétences/marché du travail ; mettre en lien les aspirations des citoyens avec le marché du travail ; attirer des personnes de pays tiers dotées de compétences nécessaires à l'UE. Pour cela, Bruxelles prévoit de s'appuyer sur les

mécanismes européens existants et sur de nouvelles initiatives. En parallèle, la Commission invite chaque État membre à désigner un coordinateur au niveau national.

Stratégie européenne en matière de compétences : des actions phares déjà engagées

Plan quinquennal, la stratégie européenne en matière de compétences s'articule autour de douze actions visant à garantir que les personnes possèdent les compétences professionnelles adéquates, à soutenir les personnes dans leurs parcours d'apprentissage tout au long de la vie, et à encourager les investissements dans les compétences.

Parmi les actions phares, le Conseil européen a adopté en juin 2022 une recommandation sur les comptes de formation individuels, invitant les États à développer le dispositif en tenant compte des pratiques et des besoins au niveau national. Autres actions initiées dans le cadre de cette stratégie européenne : plus de 700 organisations ont rejoint le pacte sur les compétences et douze partenariats à grande échelle ont été mis en place,

assortis d'engagements. Par exemple, un pacte compétences dans le numérique a été signé en juillet dernier par des organismes de formation et, grande nouveauté, par de grandes entreprises. Objectif : atteindre 20 millions de salariés dans le secteur d'ici 2030, en veillant à l'équilibre femmes-hommes.

Côté finances, la Commission européenne prévoit de s'appuyer sur de nombreux financements et aides déjà en place comme le Fonds social européen plus, la facilité pour la reprise et la résilience, le programme pour une Europe numérique, Horizon Europe et Erasmus +.

Lancement du mécanisme de valorisation des talents

Parmi les initiatives nouvelles, la Commission a annoncé, le 17 janvier dernier, le lancement d'un « mécanisme de valorisation des talents ». Dressant le constat que l'UE traverse une période de transition démographique importante, notamment dans certaines régions confrontées à une diminution de la main d'œuvre et à une faible proportion de diplômés de l'enseignement supérieur, et dans celles concernées par le départ des habitants âgés de 15 à 39 ans, la Commission pointe, si aucune mesure n'est prise, le risque de nouvelles disparités territoriales dans l'UE qui entraveraient, dans le contexte des transitions écologique et numérique, la compétitivité européenne.

Les données Eurostat présentées dans le rapport 2023 sur l'évolution des conséquences démographiques confirment que le taux de chômage des jeunes âgés de 15 à 29 ans est inquiétant (13 % en 2021). Autres constats : un tiers des personnes travaillant dans l'UE ne disposent pas des compétences numériques de base et des pénuries de personnel sont constatées pour 28 professions dans différents secteurs, entraînant une demande croissante de travailleurs hautement qualifiés et peu qualifiés.

Parmi les 27 États membres de l'UE, 16 sont particulièrement concernés par le déclin de la population en âge de travailler. La situation est alarmante en Europe de l'Est, dans certains pays de la péninsule ibérique et en Italie. La France et l'Allemagne connaissent quant à elles une évolution relativement

similaire avec une forte intensité des mouvements migratoires à l'échelle des bassins d'emploi, la population potentiellement active se concentrant ces dernières années presque exclusivement dans certaines agglomérations, au détriment des autres territoires.

Un dispositif articulé autour de sept piliers

Le mécanisme de valorisation des talents présenté par la Commission vise donc à soutenir la revitalisation économique et le développement des compétences appropriées pour attirer des activités à fort potentiel dans les régions touchées, y compris sous l'impulsion du Semestre européen. Ce mécanisme s'articule autour de sept piliers :

- Un projet pilote lancé en 2023 pour soutenir les régions sélectionnées confrontées à un « piège de développement des talents » pour former, attirer ou retenir des travailleurs qualifiés dans les territoires.
- Une initiative sur « l'adaptation intelligente des régions à la transition démographique » : les régions bénéficiaires seront accompagnées sur des actions d'investissement dans le développement des talents.
- Dans le cadre de l'appel à projets 2023, l'instrument européen d'appui technique (TSI) aidera, sur demande, les États membres à entreprendre, aux niveaux national et régional, les réformes pour répondre aux besoins des marchés locaux.
- Les programmes de la politique de cohésion et les investissements interrégionaux en matière d'innovation pour stimuler l'innovation et les emplois hautement qualifiés.
- Un nouvel appel pour des actions novatrices au titre de l'« initiative urbaine européenne », ce afin de « tester, sous la direction de villes en déclin, des solutions territorialisées pour développer, retenir ou attirer les travailleurs qualifiés ».
- La mise en avant des initiatives de l'UE sur une page web spécifique et des mesures d'échanges d'expérience et de diffusion des bonnes pratiques avec la possibilité, pour les régions, de créer des groupes de travail thématiques et régionaux.
- Le renforcement des connaissances analytiques en matière de développement régional et de migration.

Pour répondre à ces défis, la Commission européenne a annoncé la mobilisation des fonds de la politique de cohésion pour laquelle un point d'étape de mise en œuvre, à mi-parcours des programmes pour la période 2021-2027, se tiendra en 2025. Cet examen sera orienté par les recommandations adoptées en 2024 par chaque pays dans le cadre du Semestre européen.

Sonia Arbaoui et Clément Delaunay

LA CFE-CGC ET LA QUESTION DES MÉTIERS EN TENSION

En France, la CFE-CGC a porté ses propositions lors des concertations relatives aux métiers en tension menées en 2022 avec le ministère du Travail. La Confédération a notamment rappelé que cette problématique n'est pas seulement une question de formation et qu'il convient d'agir sur d'autres facteurs : conditions de travail, rémunération, durabilité et complexité de l'emploi, inéquation géographique entre les employeurs et les salariés, etc.

Sur le volet de la formation, la CFE-CGC insiste sur la nécessité de responsabiliser les branches professionnelles. Il n'est pas concevable qu'un métier reste durablement en tension : les financements publics n'ont pas vocation à former massivement les salariés de branches pour lesquelles le turn-over est important. Un projet de bonus-malus visant à favoriser les comportements vertueux en matière de formation professionnelle avait ainsi été proposé.



TUAC ET OCDE : UN PRISME SYNDICAL SUR LA GOUVERNANCE ÉCONOMIQUE MONDIALE

RÉUNISSANT 58 ORGANISATIONS SYNDICALES NATIONALES, LA COMMISSION SYNDICALE CONSULTATIVE (TUAC EN ANGLAIS) ASSURE L'INTERFACE ENTRE SES MEMBRES ET L'ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES.

La Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE (TUAC, sigle d'usage et correspondant au nom anglais de la Commission : « Trade Union Advisory Committee to the OECD ») est une organisation syndicale internationale qui a, vis-à-vis de l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE), un statut consultatif. L'instance assure ainsi l'interface entre ses membres et l'OCDE. Elle englobe 58 organisations syndicales nationales représentant 50 millions de travailleurs dans 30 pays membres de l'OCDE et dans 3 pays associés : l'Afrique du Sud, le Brésil et l'Indonésie. Son rôle et son influence dans l'histoire récente de l'OCDE n'ont fait que croître face au constat d'un dysfonctionnement structurel du système de gouvernance économique mondiale, incarné par les crises successives.

Aux origines de l'OCDE et du TUAC, la reconstruction européenne après la seconde guerre mondiale

Dans le sillon du Plan Marshall, l'Organisation européenne de coopération économique (OECE) est créée en 1948 pour répartir les crédits accordés par ce plan. L'objectif clair et affiché est d'impulser un redressement de l'économie européenne via une promotion de l'économie libérale. Dans le même temps, le TUAC voit le jour et se maintiendra en 1962 quand l'OECE devient l'OCDE.

Sous l'égide de ces deux organisations, le rôle du TUAC a été de soutenir les travaux en faisant valoir ses positionnements. La commission est traditionnellement présentée comme le contre-point

social au projet économique et financier de l'OCDE. Pour comprendre au mieux le rôle du TUAC, il est donc indispensable d'envisager les objectifs et les actions de l'OCDE.

Comprendre l'OCDE et ses problématiques récentes

L'OCDE est une organisation internationale intergouvernementale réunissant 38 pays membres parmi les plus industrialisés et riches. Comme son nom l'indique, ses objectifs peuvent se résumer en deux termes : coopération et développement. La coopération s'illustre principalement via un partage de bonnes pratiques, au sens de l'OCDE, entre les pays membres. Les politiques publiques des États sont étudiées et les meilleures d'entre elles sont érigées en exemple pour d'autres pays membres qui vont être aidés par l'instance à les mettre en œuvre. Cette aide relève de l'objectif de développement qui s'adosse aux très nombreuses publications de l'OCDE brassant un éventail large de sujets tels que la fiscalité, l'éducation, la formation, l'emploi, le travail, etc.

L'OCDE négocie également des accords et élabore des recommandations en son sein qui promeuvent historiquement une économie de marché libérale. Cela a souvent été source de critiques pointant du doigt la priorité donnée aux intérêts des entreprises face à la souveraineté des États. À cet égard, la débâcle liée à l'Accord multilatéral sur l'investissement de la fin des années 1990 est parlante. La France s'était d'ailleurs retirée des négociations et avait abandonné l'accord en 1998.

L'OCDE a depuis entrepris un semblant de virage et tente d'aborder le problème posé par la surpuissance des entreprises multinationales et l'impunité légale dont elles bénéficient à maints égards.

L'OCDE et le TUAC face à la conduite des entreprises multinationales

Les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, dans sa version actualisée de 2011, sont repris dans un texte emblématique vis-à-vis duquel le TUAC et les organisations syndicales nationales affiliées jouent un rôle essentiel. Ces principes sont des normes destinées à favoriser une conduite responsable des entreprises dans différentes matières, notamment en termes de droits syndicaux et de conditions de travail. Le TUAC fournit des recommandations et une grille de lecture de ce texte aux syndicats qui jouent un rôle-clef dans leur mise en œuvre.

En effet, la grande particularité de ce texte réside dans l'appui qu'il prend sur un mécanisme interne, soutenu par les gouvernements, de traitement de plaintes relatives aux actions des dites entreprises. Il s'agit des points de contact nationaux (PCN), prochainement amenés à changer de nom pour se voir appelés « PCN pour la conduite responsable des entreprises ». Ces instances de médiation varient selon les pays. Le PCN français (sur le sujet, voir le magazine confédéral n°13 de décembre 2021), au sein duquel la CFE-CGC est très investie, est l'un des plus effectifs, fort de son organisation tripartite et de la participation des organisations syndicales. Ce fonctionnement est malheureusement loin d'être la norme dans les autres PCN.

Par ailleurs, le TUAC pilote de nombreux groupes de travail visant à nourrir ses positionnements et à guider son soutien à l'action de ses membres. Là encore, la CFE-CGC est protagoniste puisqu'elle a accédé fin 2022, en la personne d'Anne-Catherine Cudennec, secrétaire nationale confédérale du secteur Europe et International, à la co-présidence du groupe de travail sur les entreprises multinationales et la conduite responsable des entreprises.

Implication du TUAC au G20 avec le « Labour 20 »

Le L20 - pour « Labour 20 » - représente les intérêts des travailleurs auprès du G20. Il inclut ainsi les organisations syndicales ressortissantes des pays du G20. L'instance

est convoquée par la Confédération syndicale internationale (CSI) et par le TUAC.

À l'occasion de chacun des sommets du G20, le L20 est consulté et formule des positionnements, notamment sur le droit du travail, les droits syndicaux, la protection sociale, la fiscalité des entreprises et la lutte contre la corruption. C'est un rôle qui s'est accentué et approfondi à la suite de la crise économique de 2008 où la voix des syndicats sur le système de gouvernance économique mondiale a trouvé une légitimité nouvelle. Sur le même modèle, le « Labour 7 » (L7), chapeauté lui aussi notamment par le TUAC, réunit les organisations syndicales des pays du G7.

La genèse et l'évolution du rôle du TUAC est un des nombreux récits qui témoignent de la prise de conscience progressive, dans les organisations de gouvernance mondiale, qu'il ne peut pas y avoir de projets purement économiques et financiers qui soient prospères : il est nécessaire que les projets sociaux accèdent au moins au même niveau d'importance. C'est entre autres vers cet objectif que tend le syndicalisme international auquel, en particulier à travers le TUAC, la CFE-CGC prend toute sa part.

Ana Cuesta



Secrétaire nationale CFE-CGC Europe et International, Anne-Catherine Cudennec a été élue fin 2022 à la co-présidence du groupe de travail du TUAC sur les entreprises multinationales et la conduite responsable des entreprises.



Construit en 1912 par l'architecte Lucien Hesse, le château de la Muette, situé dans le seizième arrondissement de Paris, est le siège mondial de l'OCDE.

1. EN ANGLETERRE, LES ENSEIGNANTS MOBILISÉS POUR LEURS SALAIRES
 Sous l'impulsion du Trades Union Congress (TUC), l'organisation fédératrice des syndicats britanniques, des milliers d'enseignants ont manifesté le mois dernier à Londres pour réclamer des meilleurs salaires lors de la plus grande grève en Angleterre depuis dix ans. Avec, dans les cortèges, des pancartes telles que « Pay Up » (Hausse des salaires), « School just wanna have funds » (L'école veut seulement de l'argent) ou « Save our schools » (Sauvez nos écoles). Alors que l'inflation dépasse les 10 %, le pays devrait être cette année la seule économie majeure à subir une récession, selon le Fonds monétaire international (FMI).

2. ESPAGNE : LE SALAIRE MINIMUM BONDIT DE 8 %
 Malgré l'opposition du patronat, le salaire minimum en Espagne va être augmenté de 8 % d'ici fin 2023, soit 1 260 euros bruts par mois, a annoncé le gouvernement du Premier ministre Pedro Sánchez. Une satisfaction pour les syndicats. « Cette hausse va bénéficier à 2,5 millions de personnes et toucher particulièrement les femmes, les jeunes, les personnes en contrat à durée déterminée ou celles travaillant dans le secteur agricole ou dans les services », a déclaré Unai Sordo, secrétaire général de la Confédération syndicale des Commissions ouvrières, un des deux grands syndicats du pays.

3. IMPÔT MONDIAL SUR LES ENTREPRISES : 220 MILLIARDS DE DOLLARS PAR AN DE RECETTES ?
 Selon l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), la mise en place d'un impôt minimum mondial sur les entreprises, conformément à l'accord signé en 2021 par près de 140 pays, devrait générer chaque année 220 milliards de dollars (202 milliards d'euros) de recettes fiscales supplémentaires. La révision à la hausse des recettes attendues (initialement 150 milliards de dollars) s'explique notamment par « l'augmentation de la rentabilité des entreprises multinationales », indique l'OCDE.



04



4.

AIRBUS : 13 000 EMPLOIS PRÉVUS EN 2023

Pour répondre à la montée en cadence de sa production d'avions et préparer les technologies de l'avion vert, l'avionneur européen prévoit d'embaucher 13 000 salariés cette année (dont 7 000 créations de postes) dans ses quatre principaux pays d'implantation : France, Allemagne, Royaume-Uni et Espagne. En 2022, Airbus avait déjà recruté 7 000 salariés supplémentaires dont près de 70 % de cadres et 27 % de femmes, présentes davantage dans les fonctions support ou d'ingénierie. Airbus, qui produisait 40 A320 par mois pendant la pandémie, compte passer à 65 appareils mensuels en 2024 puis à 75.

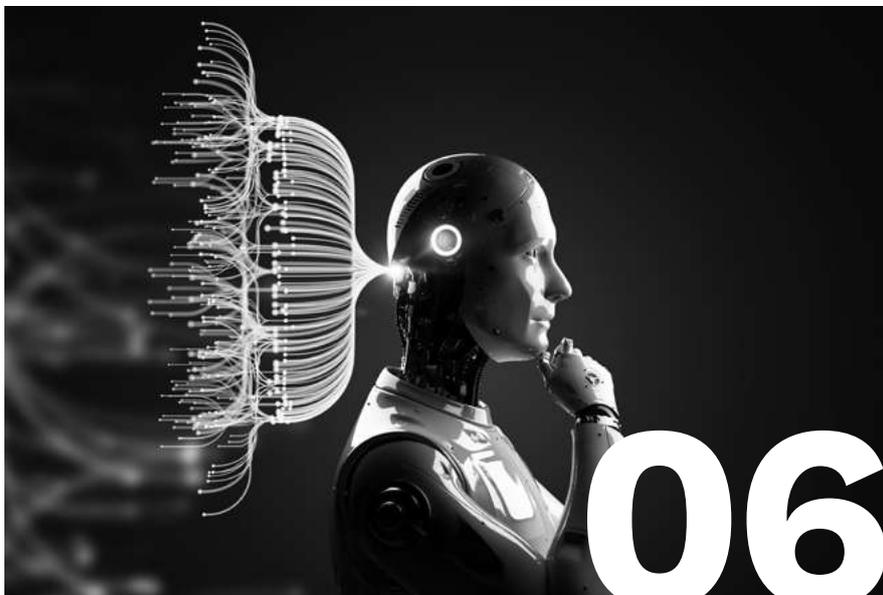


05

5.

PHILIPS VA SUPPRIMER 6 000 EMPLOIS

En raison d'un rappel d'appareils respiratoires pour l'apnée du sommeil qui l'a plongé dans le rouge en 2022 (1,6 milliard d'euros de perte nette), le groupe néerlandais, ex-géant de l'électronique devenu une entreprise de soins de santé, va supprimer 6 000 emplois dans le monde d'ici 2025 dont 3 000 en 2023. Philips (80 000 salariés) avait été contraint de rappeler les respirateurs après avoir annoncé que les utilisateurs risquaient d'inhalier ou d'avaler des morceaux de mousse insonorisante toxique pouvant provoquer des irritations et des maux de tête avec, à terme, un risque potentiel de cancers.



06

6.

ONU : UN SOMMET MONDIAL SUR L'IA AVEC HUIT ROBOTS SOCIAUX

Sous l'égide des Nations unies, un sommet mondial sur l'intelligence artificielle (IA) au service du bien social se tiendra à Genève (Suisse) les 6 et 7 juillet 2023. Objectifs : montrer comment les nouvelles technologies et l'IA peuvent aider à atteindre les objectifs de l'ONU en matière de développement durable (ODD), lutter contre la crise climatique ou soutenir l'action humanitaire. Pour l'occasion, huit robots humanoïdes dits sociaux présenteront leurs capacités : lutte contre les incendies, distribution d'aide, fourniture de soins de santé, agriculture durable...



CONGÉ MATERNITÉ : QUELS SONT VOS DROITS ?

COMMENT S'ORGANISE-T-IL ?

Le congé maternité comprend un congé prénatal (avant l'accouchement) et un congé postnatal (après). Dans le cas le plus classique - une grossesse simple et si vous attendez votre premier ou deuxième enfant - la durée totale est de 16 semaines (6 avant l'accouchement + 10 après). Si vous avez déjà au moins deux enfants à charge, la durée passe à 26 semaines (8 avant l'accouchement + 18 après). À noter que des dispositions conventionnelles peuvent prévoir des durées plus importantes.

Le congé maternité est obligatoire et il est strictement interdit d'y renoncer totalement. Vous pouvez néanmoins renoncer à une partie : dans ce cas, vous devez cesser de travailler au moins huit semaines dont six après l'accouchement. Il est par ailleurs possible, dans certains cas, d'avancer le début du congé prénatal ou de reporter le congé postnatal.

COMMENT PRÉVENIR VOTRE EMPLOYEUR ?

Le congé maternité entraîne la suspension du contrat de travail. À ce titre, vous devez prévenir votre employeur par une lettre recommandée précisant le motif de votre absence et la date de fin du congé. L'employeur ne peut pas s'y opposer et vous faites l'objet d'une protection spécifique contre le licenciement.

QUELLES CONDITIONS ET MODALITÉS D'INDEMNISATION ?

Si vous êtes salariée, vous pouvez bénéficier d'indemnités journalières (IJ) pendant le congé maternité. Pour cela, il est a minima nécessaire d'être assurée sociale depuis dix mois en tant que salariée. Vous devez aussi respecter au moins un des cas suivants :

- avoir travaillé l'équivalent d'un tiers-temps soit 150 heures de travail salarié (ou assimilé) au cours des trois mois (ou des 90 jours) précédant l'arrêt de travail ;
- avoir travaillé au moins 600 heures l'année précédant la date du début de votre grossesse dans le cadre de CDD, en intérim, en activité saisonnière ou discontinue ;

- avoir cotisé, lors des six mois précédents, sur la base d'un salaire au moins égal à 1 015 fois la valeur du Smic horaire ;
- avoir cotisé, l'année précédente, sur la base d'un salaire au moins égal à 2 030 fois le montant du Smic horaire.

C'est à votre employeur de faire parvenir une attestation de salaire à l'Assurance maladie, et ce dès le début de votre congé prénatal.

Si vous êtes au chômage, vous avez droit aux IJ seulement :

- si vous percevez une allocation chômage de Pôle emploi ou si vous en avez perçu une au cours des douze derniers mois ;
- ou si vous avez cessé votre activité salariée depuis moins de douze mois.

Dans ces cas, c'est à vous de transmettre à l'Assurance maladie les copies de vos quatre derniers bulletins de salaire.

QUELLES INDEMNITÉS JOURNALIÈRES ?

L'IJ est calculée sur les salaires des trois mois qui précèdent votre congé maternité ou des douze mois précédents en cas d'activité saisonnière ou non continue. Le salaire pris en compte ne peut pas dépasser le plafond mensuel de la Sécurité sociale en vigueur, soit 3 666 euros au 1^{er} janvier 2023. Depuis cette date, le montant maximum de l'IJ maternité est de 95,22 euros par jour, avant déduction des 21 % de CSG et CRDS. Vos IJ sont versées par votre CPAM et pendant toute la durée du congé maternité sans délai de carence et pour chaque jour de la semaine, y compris les jours fériés.

QUE SE PASSE-T-IL À LA FIN DU CONGÉ MATERNITÉ ?

Vous reprenez votre emploi précédent ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Vous devez passer une visite de reprise du travail, au plus tard dans les huit jours qui suivent votre reprise.

Louis Delbos



MATÉRIEL PRO PERDU OU ENDOMMAGÉ : LE SALARIÉ DOIT-IL PAYER ?

Dans le cadre du contrat de travail, l'employeur est amené à fournir au salarié le matériel nécessaire à la réalisation de sa prestation de travail (ordinateur, logiciels, fournitures de bureau, outils de travail). Or, il peut arriver que ce matériel se retrouve endommagé, que ce soit à l'usage ou à la suite d'un accident, ou perdu. L'employeur peut-il alors se retourner contre le salarié et le contraindre à payer ? Pour répondre, il faut en réalité distinguer deux cas de figure.

MATÉRIEL CASSÉ OU PERDU PAR LE FAIT INVOLONTAIRE DU SALARIÉ

L'employeur est responsable des potentiels dommages ou pertes qui affecteraient le matériel fourni à son salarié. En effet, la prestation de travail est réalisée par le salarié pour le compte et sous le contrôle de son employeur. C'est donc lui qui donne les ordres et les directives, en contrôle l'exécution et sanctionne les manquements.

Même si l'employeur considère comme fautif le fait de perdre son matériel ou de l'endommager, il ne peut en aucun cas demander un remboursement ou un rachat de matériel, et encore moins effectuer une retenue sur salaire. Il n'a pas non plus le droit d'exiger du salarié qu'il apporte ses propres fournitures de bureau.

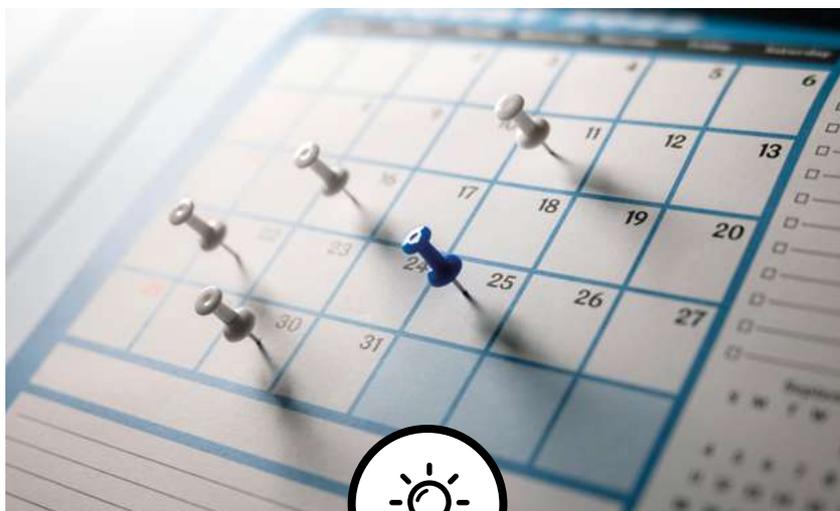
Seule une faute lourde, caractérisée par une intention de nuire, peut permettre à l'employeur de réclamer le versement de dommages et intérêts.

MATÉRIEL CASSÉ OU PERDU À LA SUITE D'UNE FAUTE LOURDE DU SALARIÉ

Dans le cas d'une dégradation volontaire du matériel par le salarié, notamment dans le but de nuire à son employeur, ces faits constituent une faute lourde et n'entrent pas dans le cadre normal de l'exécution de son contrat de travail. L'employeur peut alors convoquer le salarié à un entretien préalable en vue de lui exposer les motifs de la sanction qu'il envisage de prendre à son encontre, laquelle peut aller jusqu'à un licenciement pour faute lourde.

Les amendes et/ou toutes autres sanctions pécuniaires demeurent totalement prohibées. Néanmoins, dans le cas d'une faute lourde, l'employeur pourra réclamer des dommages et intérêts en justice afin de réparer le préjudice subi.

Aurélié Céa



ASTREINTE : QUELLES SONT LES RÈGLES DU DROIT DU TRAVAIL ?

Une période d'astreinte est une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail ni à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise. L'astreinte peut être effectuée pendant une période de repos quotidien (astreinte de nuit) ou hebdomadaire (astreinte de fin de semaine).

Seule la durée de l'intervention est considérée comme du temps de travail effectif, le reste du temps étant décompté des périodes minimales de repos. En revanche, l'intégralité d'une période d'astreinte peut être considérée comme du temps de travail effectif si elle soumet le salarié à de trop fortes contraintes.

COMMENT SONT MISES EN PLACE LES MODALITÉS ?

Un système d'astreinte peut être mis en place par accord collectif (accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche) qui fixe l'organisation, les modalités d'information, les délais de prévenance et les compensations. À défaut, les conditions sont fixées unilatéralement par l'employeur qui doit engager un processus d'information-consultation du comité social et économique (CSE) et informer l'inspection du travail.

Le planning des périodes d'astreinte doit être communiqué à chaque salarié concerné quinze jours à l'avance. Le délai peut être abaissé en cas de circonstances exceptionnelles, à condition d'avertir le salarié au moins un jour franc à l'avance.

LE SALARIÉ PEUT-IL REFUSER UNE ASTREINTE ?

Une fois le système mis en place, le salarié ne peut pas refuser de s'y soumettre, même si ces astreintes n'ont pas été prévues dans son contrat de travail. En revanche, en l'absence de dispositions conventionnelles, la mise en place d'une astreinte non prévue constitue une modification du contrat que le salarié est en droit de refuser.

LE SALARIÉ BÉNÉFICIE-T-IL OBLIGATOIREMENT DE CONTREPARTIES ?

Même si le salarié n'a pas nécessairement à intervenir au cours d'une astreinte, le temps d'astreinte doit donner lieu à une contrepartie (financière ou sous forme de repos), quel que soit le niveau de responsabilité du salarié dans l'entreprise. En outre, l'employeur doit s'assurer de l'effectivité des durées minimales de repos, quotidien (11 heures) et hebdomadaire (35 heures), auxquelles peuvent s'ajouter des temps de récupération prévus par accord ou décision unilatérale.

Aurélié Céa

LES CHIFFRES CLÉS DES RÉSEAUX SOCIAUX

20 ans et 10 entreprises qui ont tout changé

	Nom	Type	Création	Propriétaire
	LinkedIn	Réseau social professionnel	2002	Microsoft, 2016
	Twitter	Micro-blogging	2002	Elon Musk, 2022 (Microsoft, 2016)
	Facebook	Réseau social généraliste	2004	Meta, 2021
	YouTube	Vidéos en ligne	2005	Google, 2006
	WhatsApp	Messagerie instantanée	2009	Facebook, 2014
	Instagram	Plateforme de l'image	2010	Facebook, 2012
	Pinterest	Moteur de découverte visuelle	2010	Fondateurs et investisseurs
	Snapchat	Messagerie éphémère	2011	Fondateurs et investisseurs
	Messenger	Messagerie instantanée	2014	Facebook (créateur)
	TikTok	Partage de vidéo et réseautage social	2016	ByteDance (Pékin)

La CFE-CGC n°1

Elle est la première organisation syndicale représentative en France, en nombre de followers sur LinkedIn et Twitter.

Un phénomène planétaire

Les statistiques des plateformes mondiales en 2022

4,62 MILLIARDS
D'UTILISATEURS

58,4 %
de la population mondiale

PLUS DE
1 MILLION
de nouveaux utilisateurs
chaque jour

2 H 27
de temps passé
en moyenne par jour

Source : We Are Social/Hootsuite

Les papys font de la résistance

Temps passé sur les réseaux sociaux et les messageries de type WhatsApp, par personne et par jour en France.

Moyenne ensemble de la population	52 min	+ 7 min/2021
Jeunes de 11-14 ans	1 h 42	+ 14 min/2021
Jeunes de 15-24 ans	2 h 19	+ 12 min/2021
Personnes de + de 65 ans	17 min	+ 3 min/2021

Source : Médiamétrie

TikTok grignote dans l'Hexagone

Nombre d'utilisateurs uniques quotidiens en France en 2022.

Facebook	26,6 millions	- 1 %
WhatsApp	19,9 millions	+ 15 %
Snapchat	19,7 millions	+ 13 %
Instagram	17,1 millions	+ 8 %
Messenger	13,3 millions	- 14 %
TikTok	9,5 millions	+ 36 %

Source : Médiamétrie

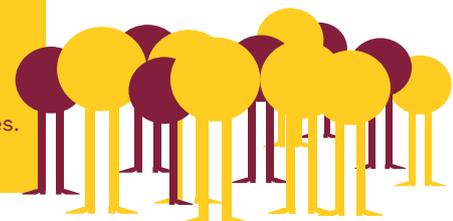
Bruxelles hausse le ton

Quarante-cinq millions d'utilisateurs dans l'UE

C'est le seuil à partir duquel l'Union européenne infligera des règles strictes aux plateformes à partir de l'été 2023 pour lutter contre la désinformation et les discours haineux. Elles devront rendre des comptes sur leurs algorithmes, se faire auditer à leurs

frais par des organismes indépendants, etc. Google Search (332 millions d'utilisateurs), YouTube (401,7 millions), Facebook (255 millions), Instagram (250 millions), Twitter (100,9 millions), TikTok (125 millions), Bing (107 millions) seront les premières concernées.

Source : AFP





Votre organisation syndicale nous fait confiance, pourquoi pas vous ?

La Macif vous propose des solutions pour vous et votre famille : auto, habitation, santé, crédit...

Et aussi des solutions adaptées au monde de l'entreprise et des associations.

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



La Macif,
c'est vous.

Un crédit vous engage et doit être remboursé. Vérifiez vos capacités de remboursement avant de vous engager.



Les contrats santé distribués par la Macif sont assurés par une mutuelle régie par le Livre II du Code de la mutualité et adhérente à la Mutualité Française.

Les crédits à la consommation distribués par la MACIF sont des produits SOCRAM BANQUE, Société anonyme. Capital 70 000 000 €. RCS NIORT 682 014 865. Siège social : 2 rue du 24 février CS90000 79092 NIORT cedex 9. Mandataire d'assurance n° ORIAS 08044968 (www.orias.fr).

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort. Mandataire exclusif en opérations de banque et en services de paiement pour le compte de Socram Banque. N° Orias 13005670 (www.orias.fr)

À CHAQUE ÉTAPE DE VOTRE MANDAT D'ÉLU AU CSE, NOS EXPERTS SONT À VOTRE ÉCOUTE...

01 FORMATION

Vous permettre
de mieux
connaître vos
droits et moyens
d'action

02 EXPERTISE

Vous éclairer
sur la situation
économique,
financière, sociale
et environnementale
de votre entreprise

03 CONSEIL

Vous permettre
de mieux utiliser
vos prérogatives
selon les
caractéristiques
de votre entreprise

04 NÉGOCIATION

Vous outiller
pour permettre
de construire
de meilleurs
accords

Prometée est l'organisme de formation qui regroupe les activités de formation des cabinets ATLANTES et SECAFI. Par cette réunion de nos expertises, nous avons l'ambition d'offrir à nos clients représentants des salariés toute la palette des formations nécessaires à l'exercice de leurs mandats comme :

- Rôle et fonctionnement du CSE
- Prévention des atteintes à la santé qui font l'objet d'une réglementation spécifique
- Analyse économique
- Implication des instances dans la RSE
- Situations de contentieux...

Cette réunion d'experts vous donnera accès aux meilleurs formateurs sur chacun des sujets, à des contenus rénovés et dynamiques grâce à une plateforme interactive d'accès aux supports de formation. Notre ambition est de vous proposer les programmes de montée en compétences les plus utiles à l'exercice de vos mandats.

AVEC NOS EXPERTS ET FORMATEURS, VOUS BÉNÉFICIEREZ DE :

40

ANS D'EXPÉRIENCE

≈ 300

EXPERTS
PLURIDISCIPLINAIRES

15

SPÉCIALITÉS
SECTORIELLES

8

IMPLANTATIONS
RÉGIONALES

2 500

MISSIONS
RÉALISÉES PAR AN