



LE BULLETIN CONFÉDÉRAL



SOMMAIRE

P. 3 EN BREF

P. 4 L'INFO MILITANTE - RETRAITES : L'INTERSYNDICALE MAINTIENT LA PRESSION SUR L'EXÉCUTIF

P. 5 RETRAITES : LE CONSEIL CONSTITUTIONNEL PEUT-IL RETOQUER LA LOI ?

P. 7 38E CONGRÈS : UN NOUVEAU TRIO À LA TÊTE DE LA CFE-CGC

P. 9 TÉLÉTRAVAIL ET NOUVELLE ORGANISATION DU TRAVAIL : UN ENJEU SYNDICAL

P. 11 MILITANTISME : LES NOUVEAUX MODES DE CONTACT AVEC LES SALARIÉS

P. 13 ACCORDS DE LIBRE-ÉCHANGE : QUELS ENJEUX POUR L'UNION EUROPÉENNE ?

P. 14 ÉPARGNE SALARIALE : TOUT SAVOIR SUR LES DÉBLOCAGES ANTICIPÉS

P. 16 FOCUS - EMPLOI : LE SALARIAT RESTE ATTRACTIF POUR LES JEUNES CADRES

P. 17 TENDANCES

P. 18 BULLES TWITTER





Retraites : le Conseil constitutionnel rendra ses deux décisions le 14 avril

Dans un communiqué, le Conseil constitutionnel a annoncé qu'il rendra ses deux décisions sur la réforme des retraites le vendredi 14 avril : l'une sur la constitutionnalité du projet de loi adopté au Parlement après le recours à l'article 49.3 par l'exécutif ; l'autre sur la recevabilité de la demande de référendum d'initiative partagée (RIP). L'instance doit se prononcer sur la constitutionnalité de la loi de financement rectificative de la Sécurité sociale (PLFRSS) pour 2023, dont la mesure phare est le report de l'âge légal de départ à la retraite de 62 à 64 ans. De son côté, l'intersyndicale a interpellé le Conseil constitutionnel par un courrier transmis le 27 mars avec un argumentaire pour soutenir les saisines parlementaires contre le PLFRSS.

Un guide CFE-CGC sur les comités d'entreprise européens

Les équipes du secteur Europe et international ont finalisé, à destination des structures CFE-CGC, un « guide technique des comités d'entreprise européens de la société européenne ». Disponible sur le site intranet confédéral, la publication aborde les sujets relatifs à la seule instance de dialogue social et de représentation du personnel reconnue juridiquement au niveau international. Articulé en deux parties (l'exercice du mandat de négociateur ou de membre d'un CEE ; la société européenne et son comité), le guide décrypte les étapes pour la mise en place d'un CEE, son évolution et ses prérogatives. Par ailleurs, le Centre de formation syndicale (CFS) de la confédération organise des formations (« Ouverture à l'Europe » et « Mise en place et fonctionnement des CEE »), pour lesquelles l'inscription est disponible sur l'intranet.

Agirc-Arrco : un excédent de 5,1 milliards d'euros en 2022

Géré paritairement par les organisations syndicales et patronales, le régime de retraites complémentaires des salariés du privé a annoncé dans un communiqué un excédent de 5,1 milliards d'euros en 2022, après un excédent de 2,6 milliards d'euros en 2021. « Ce résultat confirme la solidité du pilotage par les partenaires sociaux qui garantit le paiement des retraites à chaque génération sans peser sur les générations futures », souligne l'instance. En 2022, l'Agirc-Arrco a versé près de 90 milliards d'euros à 13 millions de retraités dont une revalorisation de 5,12 % des pensions en novembre pour tenir compte de l'inflation. Le montant total des réserves disponibles reste à un niveau stable, à 68 milliards d'euros.

Assurance chômage : les allocations revalorisées de 1,9 %

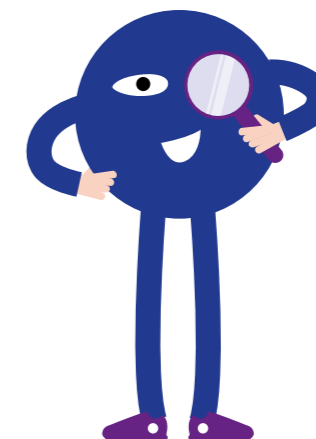
À l'issue de son conseil d'administration du 24 mars et compte-tenu du contexte économique et de l'inflation, l'Unedic a décidé de revaloriser exceptionnellement les allocations chômage de 1,9 %. Effective depuis le 1^{er} avril, la mesure va bénéficier à près de 2 millions d'allocataires et intervient après une revalorisation de 2,9 % au 1^{er} juillet 2022. Le CA de l'organisme paritaire se réunira en juin prochain pour statuer sur le montant de la revalorisation au 1^{er} juillet 2023.

Vers un index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique

Mis en place en 2019 dans le privé, l'index de l'égalité professionnelle femmes-hommes sera instauré dans la fonction publique d'État dès 2023 puis étendu aux versants territorial et hospitalier, a annoncé le gouvernement. L'index mesurera les inégalités de rémunération, de promotion et d'accès aux postes de direction. Les femmes représentent près de deux tiers des 5,7 millions d'agents publics mais n'occupent que 43 % des emplois les mieux rémunérés et les plus prestigieux. Leur rémunération est inférieure de 12 % à celle des hommes.

LE CHIFFRE

21 %



La proportion d'actifs en train de préparer une reconversion professionnelle, selon le 4^e baromètre Emploi et Formation de Centre Inffo, publié le 27 mars 2023. Ce processus concerne davantage les jeunes (43 % des 18-24 ans et 35 % des 25-34 ans) et les personnes au chômage (38 %). Parmi les 79 % qui ne sont pas en train de préparer une reconversion, 34 % (+ 1) envisagent de le faire à l'horizon 5 ans.

Globalement, près d'un actif sur deux (48 %, + 1) prépare ou envisage une reconversion professionnelle. Les raisons sont multiples, « allant d'une volonté de faire un métier plus aligné avec ses propres valeurs jusqu'à une volonté d'améliorer sa rémunération, de changer d'organisation pour des raisons personnelles, etc. », souligne l'étude.



L'INFO MILITANTE

RETRAITES : L'INTERSYNDICALE MAINTIEN LA PRESSION SUR L'EXÉCUTIF

Au lendemain d'une rencontre à Matignon ayant tourné court, l'intersyndicale a organisé le 6 avril une 11^e journée de mobilisation pour le retrait de la loi. La prochaine est prévue le jeudi 13 avril, à la veille des décisions du Conseil constitutionnel.

L'unité intersyndicale pour le retrait de la loi réformant les retraites ne se dément pas. En rangs serrés à Matignon mercredi 5 avril lors d'une rencontre avec Élisabeth Borne qui a tourné court tant l'exécutif demeure inflexible sur le maintien d'un texte injuste et brutal, les leaders syndicaux ont défilé le lendemain à l'occasion d'une onzième journée nationale de mobilisation qui a encore vu une foule de salariés et de citoyens exprimer leur opposition dans des cortèges une nouvelle fois copieusement garnis de militants CFE-CGC.

« NOUS SOMMES SOUDÉS JUSQU'AU RETRAIT DE LA LOI, J'Y CROIS PLUS QUE JAMAIS »

« Nous sommes soudés jusqu'au retrait de la loi, a indiqué jeudi soir François Hommeril, président de la CFE-CGC, sur le plateau de LCI (voir [la vidéo](#) à partir de 33'20"). Notre objectif est de faire plier le gouvernement pour que cette loi soit retirée. J'y crois plus que jamais. La puissance du mouvement social que nous représentons s'est exprimée mercredi à Matignon. En face de nous, nous avons vu un exécutif à bout d'arguments, si ce n'est de toujours faire référence à une réforme qui serait nécessaire. Or, ce match-là, on l'a gagné depuis longtemps. »

Le président confédéral a ciblé une nouvelle fois Emmanuel Macron : « Je remarque que les deux journées les plus fortes de contestations ont été celles du 7 mars et du 23 mars, chaque fois après une intervention du président de la République. Aujourd'hui, la dernière personne qui bloque la situation, c'est Emmanuel Macron, à vouloir imposer de force cette mesure de décalage de 62 à 64 ans de l'âge légal de départ à la retraite. Ce serait une forme de sagesse de sa part que de dire "j'ai compris, on a un vrai problème, prenons le temps de travailler les vrais sujets." C'est ce qu'on lui demande. »

Face à un exécutif qui reste sourd à l'opposition majoritaire s'exprimant dans le pays, les organisations syndicales et de jeunesse ont annoncé une douzième journée de mobilisation et de grèves, jeudi 13 avril. Une date symbolique, à la veille des décisions très attendues du Conseil constitutionnel (lire page 5), appelé à se prononcer sur la conformité de la loi réformant les retraites, et sur la demande d'un référendum d'initiative partagée (RIP).

CRISE DÉMOCRATIQUE ET SOCIALE

« Aujourd'hui encore, ce sont près de 2 millions de travailleurs et travailleuses, jeunes et retraités, qui se sont mobilisés dans le calme et la détermination pour dénoncer cette réforme injustifiée, les régimes de retraite n'étant pas "au bord de la faillite" comme le prétend le gouvernement, souligne l'intersyndicale dans [un communiqué](#). Dans ce climat de fortes tensions que l'on peut qualifier de grave crise démocratique et sociale, l'exécutif s'arc-boute et porte seul la responsabilité d'une situation explosive dans l'ensemble du pays. »

Alors que l'intersyndicale a soumis au Conseil constitutionnel des argumentaires considérant que cette loi devrait être déclarée contraire à la Constitution, « nous faisons confiance à la sagesse de ses membres », conclut François Hommeril.





L'INFO MILITANTE

RETRAITES : LE CONSEIL CONSTITUTIONNEL PEUT-IL RETOQUER LA LOI ?

Saisie sur la conformité de la loi réformant les retraites, et sur la demande d'un référendum d'initiative partagée, l'instance se prononcera le 14 avril. Une censure partielle voire totale est-elle possible ? Éléments de réponse.

Neuf sages pour deux décisions. Voici résumée la situation juridique sur le brûlant dossier social des retraites alors que les membres du Conseil constitutionnel, parmi lesquels son président, l'ancien Premier ministre Laurent Fabius, ou encore Alain Juppé, autre ancien locataire de Matignon, doivent annoncer le vendredi 14 avril deux décisions très attendues qui agitent bon nombre de constitutionnalistes.

QUELLES SONT LES PRÉROGATIVES DU CONSEIL CONSTITUTIONNEL ?

Mise en place par la Constitution de la V^e République en date du 4 octobre 1958, l'institution est le régulateur du fonctionnement des pouvoirs publics. Juridiction aux compétences variées, le Conseil constitutionnel, composé de neuf personnalités nommées par le président de la République et les présidents des assemblées parlementaires (Assemblée nationale et Sénat), a notamment la charge du contrôle de conformité de la loi à la Constitution.

Lorsqu'il est saisi de la constitutionnalité d'une loi avant sa promulgation, le Conseil constitutionnel doit statuer dans le délai d'un mois ou de huit jours en cas d'urgence. Ses décisions s'imposent aux pouvoirs publics et à toutes les autorités administratives et juridictionnelles. Elles ne sont susceptibles d'aucun recours.

QUELLES SONT LES SAISINES EN COURS SUR LES RETRAITES ?

Dans un communiqué en date du 29 mars, le Conseil constitutionnel indique :

- avoir été saisi, le 21 mars par la Première ministre, de la loi de financement rectificative de la sécurité sociale (PLFSR) pour 2023 ;

- avoir été saisi, le 22 mars, de cette loi par un recours émanant de plus de soixante députés ;
- avoir été saisi de cette loi par un recours formé par plus de soixante sénateurs.

Les neuf sages de la rue de Montpensier rendront, le vendredi 14 avril, deux décisions :

- **La première sur la constitutionnalité du projet de loi adopté en force le 16 mars dernier au Parlement après le recours à l'article 49.3 par l'exécutif.**

Le Conseil constitutionnel doit ici se prononcer sur la constitutionnalité du véhicule législatif utilisé. Le pouvoir exécutif a en effet fait passer le texte via une loi de financement rectificative de la Sécurité sociale dont la mesure phare est le report de l'âge légal de départ à la retraite de 62 à 64 ans. Une procédure « inappropriée » pour les opposants au texte car il s'agit du rectificatif d'un projet budgétaire. Les parlementaires d'opposition dénoncent également des délais d'examen contraints par l'article 47-1 (qui limite le débat parlementaire à cinquante jours), estimant que la procédure « urgente » a été « détournée ». Autre grief exprimé : la présence dans le texte de dispositions telles que l'index senior, un « cavalier législatif », qui n'auraient pas leur place dans un texte budgétaire.

- **La seconde sur la recevabilité de la demande de référendum d'initiative partagée (RIP), impulsée par 250 parlementaires et soutenue par l'intersyndicale, proposant de soumettre à un référendum le fait que l'âge légal de départ à la retraite ne peut être fixé au-delà de 62 ans.**



L'INFO MILITANTE

Entré en vigueur le 1^{er} janvier 2015, le RIP permet à un cinquième des membres du Parlement (soit 185 sur 925 : 577 députés et 348 sénateurs), soutenu par un dixième du corps électoral (soit environ 4,8 millions de personnes), de soumettre une proposition de loi au référendum. Si l'organisation d'un RIP est jugée conforme, les citoyens ont 9 mois pour apporter leur soutien (par exemple via une plateforme numérique dédiée) à la proposition de loi.

QU'EN DISENT LES CONSTITUTIONNALISTES ?

Nombreux sont les constitutionnalistes et les experts du droit à intervenir ces derniers jours dans les médias pour évaluer les scénarios possibles. Une censure partielle du texte est ainsi « probable », selon Anne-Charlène Bezzina, maître de conférences à l'Université de Rouen, interrogée par l'AFP. « Des mesures telles que l'index senior ou l'expérimentation d'un CDI senior pourraient notamment être retoquées, avance-t-elle. Depuis sa création en 1958, le Conseil constitutionnel est particulièrement rigoriste : il censure inévitablement les dispositions qui sortent des domaines prévus par les textes. Dans ce cas, il faudra un second texte législatif pour éventuellement intégrer ces dispositifs. » En revanche, elle estime une censure totale du texte très improbable : « Il y a bien des mesures qui concernent le budget 2023 de la Sécurité sociale. Utiliser un projet de loi de financement n'est donc pas a priori inconstitutionnel. »

Le scénario d'une censure globale de la réforme est également jugé « peu probable » par le professeur de droit public Samy Benzina, signataire d'une tribune publiée sur le site internet du Monde. « La jurisprudence du Conseil constitutionnel, très réticent à déclarer inconstitutionnelle une loi dans son ensemble, n'augure pas d'une censure totale de la loi de financement rectificative, pas plus que du cœur de la réforme des retraites, analyse-t-il. Si on peut légitimement critiquer le choix du gouvernement de passer par cette procédure particulièrement inhabituelle, aucune disposition précise et explicite de la Constitution ou de la législation organique applicable ne lui interdit de recourir à un tel support législatif. »

Soulignant, dans une interview au Monde, que les membres du Conseil constitutionnel ont l'occasion « de jouer pleinement leur rôle de gardiens du bon fonctionnement de la procédure et du débat parlementaire », le constitutionnaliste et professeur de droit (Paris-I) Dominique Rousseau livre un avis plutôt tranché. « Il semble difficile que le Conseil constitutionnel ne censure pas la loi sur la réforme des retraites, estime-t-il. Personne ne peut contester que les débats ont été précipités à l'aide d'outils comme l'article 47.1, détourné de son usage habituel, que des amendements ont été déclarés irrecevables de manière très discutable, que les débats ont pour le moins manqué au principe constitutionnel de "clarté et de sincérité". Sur ces seuls motifs, le Conseil peut censurer la loi sans se prononcer sur la conformité du passage de 62 à 64 ans, ce qui n'est pas son rôle. »

UN COURRIER INTERSYNDICAL TRANSMIS AU CONSEIL CONSTITUTIONNEL

Toujours mobilisée pour obtenir le retrait pur et simple de la loi, l'intersyndicale a interpellé le Conseil constitutionnel par un courrier commun transmis le 27 mars avec un argumentaire pour soutenir les saisines parlementaires contre le PLFRSS.

« À l'issue d'un parcours parlementaire chaotique, au cours duquel le gouvernement a utilisé tous les outils constitutionnels à sa disposition permettant de limiter l'exercice démocratique (débats contraints dans la durée par l'article 47-1, vote bloqué au Sénat par l'utilisation de l'article 44-3 et enfin, adoption sans vote par l'article 49-3), nous souhaitons vous soumettre des argumentaires explicitant les raisons pour lesquelles nous considérons que cette loi devrait être déclarée contraire à la Constitution, font valoir les organisations syndicales et de jeunesse. Nous ne doutons pas que vous y porterez toute l'attention nécessaire. Il en va de la confiance que nos concitoyens peuvent encore avoir dans les institutions de la République. »



L'INFO MILITANTE

38^E CONGRÈS : UN NOUVEAU TRIO À LA TÊTE DE LA CFE-CGC

Président confédéral depuis 2016, François Hommeril a été réélu pour un troisième mandat le 22 mars à Tours. Le nouveau trio exécutif est complété par Jean-Philippe Tanghe, élu secrétaire général, et Farida Karad, élue trésorière nationale.



FRANÇOIS HOMMERIL, PRÉSIDENT

« Dans quel monde vivons-nous ? Quel est ce monde qui grandit autour de nous et se développe et dont les fruits de la croissance sont de moins en moins disponibles à ceux qui les produisent ? » : la première phrase **du discours de François Hommeril** (fédération de la Chimie) devant les congressistes a donné le ton. Celui d'un candidat à sa réélection à la présidence de la confédération CFE-CGC qui se bat depuis des années pour la valorisation de l'encadrement, le partage de la valeur et l'importance de la responsabilité individuelle, de l'investissement personnel et de la progression.

Il a réaffirmé la conviction de la CFE-CGC que « l'envie de réussir sa vie en la connectant aux grands enjeux de notre monde, en mettant son intelligence et sa formation au service de vrais projets de transformation de la société, est une opportunité décisive ».

« Réussir, a martelé François Hommeril, ce n'est pas brûler du capital en rachetant ses actions pour enrichir les actionnaires en spéculant. Réussir, c'est investir. Réussir, c'est penser l'avenir, pas le détruire. »

« Montrer qu'il est possible de voir plus loin et d'ouvrir des espaces, de cultiver la confiance dans nos capacités à changer la société »

Naturellement, il a parlé des retraites et du recul de l'âge légal à 64 ans. « Dès le début, nous avons dénoncé la motivation suspecte et déséquilibrée de cette réforme, nous avons démonté son argumentation précaire et l'injustice de son impact, et nous étions dans notre rôle. Exigeants et constructifs, nous le sommes quand nous proposons plus de 20 mesures pour maintenir dans l'emploi les salariés en dernière partie de carrière dont les employeurs ne veulent plus et qui finissent par se résigner à cette alternative... »

« Parce que je suis un militant de la CFE-CGC, a promis François Hommeril, je vais faire ce qui est le cœur du mandat de tout militant syndical, montrer qu'il est possible de voir plus loin et d'ouvrir des espaces, et dans ces espaces, de cultiver la confiance dans nos capacités à changer la société. »



JEAN-PHILIPPE TANGHE, SECRÉTAIRE GÉNÉRAL

Partie prenante du trio exécutif de la dernière mandature durant laquelle il a occupé le poste de trésorier national, Jean-Philippe Tanghe a été élu secrétaire général, succédant à Gérard Mardiné. « Aux côtés de François et de Gérard, j'ai beaucoup appris durant ces trois années. Comme secrétaire général, je déploierai la même énergie et la même conviction



L'INFO MILITANTE

pour animer, organiser et assumer toutes les missions qui me seront confiées en interne comme à l'externe », a témoigné ce militant expérimenté issu de la fédération de la Banque.

La feuille de route s'annonce dense. « Une de mes priorités sera de poursuivre le déploiement territorial pour permettre à nos structures d'exercer pleinement leurs missions d'animation syndicale et de développement telles que définies par la réforme territoriale mise en place lors de la dernière mandature. Pour ce faire, nous agirons au plus près des équipes. »

Autre projet d'envergure : les travaux qui seront menés à partir de juin 2023 au siège de la CFE-CGC, rue du Rocher, avec un déménagement temporaire des effectifs. Pas de quoi déstabiliser le collectif CFE-CGC, assure Jean-Philippe Tanghe : « Pendant les travaux, le magasin reste ouvert. » « À titre personnel, je mettrai toute mon énergie pour pousser encore plus haut la CFE-CGC sur l'échiquier syndical. Ensemble, nous cultiverons la confiance », a-t-il conclu.



FARIDA KARAD, TRÉSORIÈRE NATIONALE

« Qui suis-je ? s'est présentée Farida Karad : une militante de terrain depuis 22 ans à la Matmut où j'ai exercé les mandats de déléguée du personnel, élue au CHSCT, déléguée syndicale, secrétaire du CSE... Des mandats où j'ai pris conscience de l'importance de se professionnaliser dans les missions de représentation de nos collègues. »

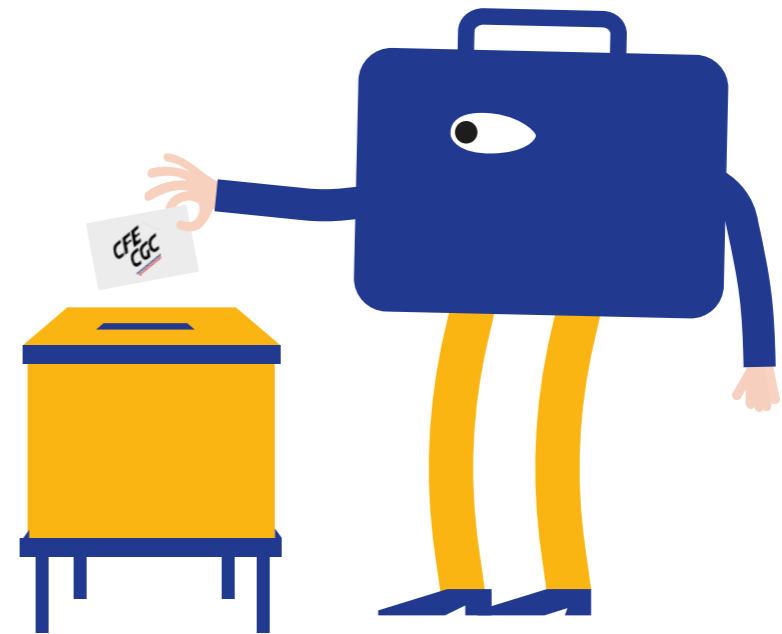
« Poursuivre le développement territorial et pousser encore plus haut la CFE-CGC sur l'échiquier syndical »

« Notre grande force est d'avoir des militants qui connaissent leurs dossiers et qui s'impliquent »

La militante a pris acte du « gage de confiance » que lui ont accordé le président de la fédération Assurance, Francky Vincent, le syndicat national de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance (SNAPA) dont elle est membre, François Hommeril et Jean-Philippe Tanghe.

Revenant sur sa première visite à la confédération pour suivre le stage d'initiation au syndicalisme, elle se souvient avoir été séduite par l'expression « Maison de la CFE-CGC », « un toit rassurant, fruit de la construction des militants successifs ». Et elle a terminé par une formule à laquelle tous les congressistes ont pu souscrire : « Notre grande force est d'avoir des militants qui connaissent leurs dossiers et qui s'impliquent. »

Outre le trio, le nouvel exécutif confédéral compte 9 secrétaires nationaux et 20 délégués nationaux. Retrouvez ici [l'organigramme](#) complet pour la nouvelle mandature.





L'INFO MILITANTE

TÉLÉTRAVAIL ET NOUVELLE ORGANISATION DU TRAVAIL : UN ENJEU SYNDICAL

Mise en place du dispositif et rôle des syndicats, place centrale des managers : une table ronde organisée durant le 38^e congrès de la CFE-CGC a mis en lumière les enjeux de dialogue social induits par l'essor du télétravail.

Le télétravail gagne du terrain dans les entreprises et il n'y aura pas de retour en arrière. Encore faut-il le négocier, le mettre en œuvre et le réadapter si nécessaire. Tels sont les principaux enseignements de la passionnante table ronde organisée le 23 mars dernier pour débiter la seconde journée du congrès confédéral à Tours.

Souvent mis en place à marche forcée dans beaucoup d'entreprises quand la crise sanitaire est survenue en mars 2020, le dispositif a dans la foulée fait l'objet d'un accord national interprofessionnel (ANI) conclu entre partenaires sociaux pour l'encadrer. Le télétravail s'est ensuite largement développé, devenant souvent incontournable et une exigence pour bon nombre de salariés. Et donc un enjeu d'engagement et de recrutement pour les employeurs.

La table ronde a été introduite par Anaïs Georgelin, fondatrice de SomanyWays, experte du sens au travail et des générations Y et Z. « Nous avons tous et toutes connu l'ancienne ère du travail, marquée notamment par une forte culture du présentisme, une unité de lieu et une unité de temps. Aujourd'hui, pour bon nombre d'entreprises et de salariés dont les missions sont télétravaillables, nous avons plusieurs bureaux. À titre personnel, j'en ai trois : mon bureau principal au siège parisien de ma société, mon bureau à domicile en Bretagne et le dernier dans le TGV ! »

« MON CREDO : VIVE NOS VIES HYBRIDES, SOYONS LIBRES MAIS RELIÉS »

La dirigeante, qui intervient auprès de nombreuses entreprises, a observé les réactions des employeurs quand la crise sanitaire est survenue : « Certains ont tout de suite perçu l'opportunité de faire des économies de locaux et de surfaces, quand d'autres ont pris peur des impacts sur la productivité. Mais il est clair que tout le monde a immédiatement su

qu'il n'y aurait pas de retour en arrière, que le télétravail serait désormais incontournable. Au sein de ma société, nous avons coconstruit nos règles du jeu avec un mot d'ordre : la flexibilité pour nos salariés avec un travail hybride concerté. En tant que dirigeante, j'ai particulièrement veillé sur les risques psycho-sociaux (RPS) et à prévenir le potentiel risque d'isolement. Mon credo : "Vive nos vies hybrides, soyons libres mais reliés". Tout ceci a par ailleurs considérablement renforcé le rôle du manager, quelqu'un qui se doit d'aimer les gens. »

La négociation ou la renégociation d'accords télétravail, avec tous les enjeux afférents (conditions de travail, équipements mis à disposition par l'employeur, maintien du lien au sein des équipes et du collectif du travail), s'est d'emblée révélée un sujet fondamental de dialogue social en entreprise. Avec, en première ligne, l'implication des organisations syndicales et des élus du personnel.

Deux militants CFE-CGC ont ainsi livré aux congressistes leurs témoignages et leurs retours d'expérience. Nous en livrons ci-dessous les principaux extraits.

« PERMETTRE AUX NOUVEAUX COLLABORATEURS EN TRAVAIL HYBRIDE D'ASSIMILER LEUR ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL »

Guy Berthonaud, délégué syndical central CFE-CGC de Safran SA (2 000 salariés)

« Avec la pandémie, on a fait un bond de 10 ans sur le télétravail, ouvrant le champ du dispositif à bien plus de salariés. La négociation a porté sur 2 jours hebdomadaires de télétravail possibles pour les salariés en fonction des directions et des besoins. L'accord, réversible, est assorti d'un surplus de 12 jours annuels pour télétravail occasionnel. »



L'INFO MILITANTE

« Les nouvelles générations sont fortement demandeuses de la possibilité de télétravailler. Cela peut en revanche être plus difficile de bien inculquer une culture d'entreprise. Nous avons donc mené des actions pour développer les parcours d'intégration et permettre aux nouveaux collaborateurs en travail hybride d'assimiler dans les meilleures conditions leur environnement de travail. »

« Notre accord pilote se termine fin 2023. Un bilan va être réalisé par les organisations syndicales avec la direction. Nous menons notamment un audit des tâches télétravaillables. La CFE-CGC aura aussi la volonté d'intégrer la dimension RSE du télétravail : bilan carbone, suréquipements informatiques, etc. »

« LE TÉLÉTRAVAIL A MIS EN EXERGUE LE SUJET DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DES RISQUES ASSOCIÉS »

Michel Jouffroy, délégué syndical central CFE-CGC de Coca-Cola Europacific Partners (2 200 salariés)

« Avec le Covid, nous ont interpellé la direction pour mener une négociation sur un télétravail pérenne avec l'objectif de trouver le juste équilibre entre préserver le collectif de travail et permettre aux salariés d'avoir un bon équilibre vie pro-vie perso. Cette flexibilité se calcule à la semaine et au mois : 40 % du temps de travail effectif est ainsi laissé à la disposition de chaque salarié en télétravail avec toutefois l'obligation d'une réunion collective mensuelle en présentielle. L'accord prévoit par ailleurs 50 % de télétravail pour les femmes enceintes et les personnes en situation de handicap. »

« Le télétravail a aussi mis en exergue la problématique des conditions de travail, des risques associés et des équipements nécessaires : fauteuils ergonomiques, double écran, prévention des troubles musculo-squelettiques, etc. Pour accompagner les managers, dont le rôle est central, nous avons négocié des dispositions afin de les outiller, notamment avec des formations adaptées. »





L'INFO MILITANTE

MILITANTISME : LES NOUVEAUX MODES DE CONTACT AVEC LES SALARIÉS

Lors du 38^e congrès de la CFE-CGC à Tours, une table ronde a montré que la représentation du personnel pouvait se réinventer à distance comme sur le terrain.

« Nouvelles organisations et représentations du personnel », tel était le thème, après celle sur le télétravail, de la deuxième table ronde du 38^e congrès de la CFE-CGC à Tours, le jeudi 23 mars 2023. Avec en filigrane cette question : comment renouer, intensifier, renouveler avec les salariés des liens distendus depuis des années sous l'effet d'événements délétères (ordonnances Macron, crise du Covid, etc.) ?

RÉINVESTIR LE MAILLON DE PROXIMITÉ DU DIALOGUE SOCIAL ET ADAPTER SA COMMUNICATION

C'est Maud Stephan, déléguée générale de Réalités du dialogue social, qui a cadré la problématique d'ensemble. « Pour recréer un terreau favorable, pose-t-elle, il faut a minima deux leviers : réinvestir le maillon de proximité du dialogue social, ce qui passe par les représentants de proximité mais aussi par les managers ; et adapter sa stratégie et ses moyens de communication. »

Sur le premier point, elle est revenue sur un certain « constat d'échec » partagé selon elle par les élus et les directions, concernant le déploiement des représentants de proximité (RP) dans les nouvelles organisations de travail, et faisant suite à la disparition des délégués du personnel. « Le rôle des RP n'a pas été pensé dans sa globalité comme élément clé de l'édifice du dialogue social », estime Maud Stéphan.

Mais de bonnes pratiques ont été identifiées par son association, comme la désignation par les organisations syndicales de panels mixtes d'élus et de salariés « permettant une diversification des compétences et des profils et l'allègement de la charge du mandatant CSE ». Ou comme la mise en place de comités de RP paritaires, incluant des managers et des membres des RH, « pour en faire des lieux de retour et de partage d'expérience ».

Deuxième grand levier : repenser les méthodes de communication en se souvenant qu'une bonne stratégie doit suivre 4 règles :

- la cible : vers qui communiquer ?
- les objectifs : pourquoi communiquer ?
- les messages : sur quoi communiquer ?
- les supports et les médias : comment le faire ?

Deux militants CFE-CGC de la Caisse d'Epargne et d'Axa ont ensuite exposé leurs actions pratiques.

TRACTS SYNDICAUX NUMÉRIQUES, MESSAGERIE PROFESSIONNELLE ET NOTIFICATIONS PUSH

Frédéric Schmitt, directeur d'agence à la Caisse d'Epargne Centre Loire, délégué syndical CFE-CGC, est revenu sur l'accord de diffusion de tracts syndicaux signé dans son entreprise en 2018 et renouvelé fin 2022. L'accord prévoit la diffusion par chaque organisation syndicale représentative de 8 tracts par mois maximum aux 1 700 salariés. La CFE-CGC le fait désormais en numérique, sans regret : « Je ne reviendrai pas en arrière et je refuse de passer 3h devant un photocopieur pour 1 700 exemplaires... », se félicite Frédéric Schmitt.

L'accord donne aussi la possibilité d'utiliser la messagerie professionnelle, non pas pour faire de la diffusion syndicale, mais pour donner ou recevoir des nouvelles. « Par exemple, quand on visite une agence de 15 personnes, on les prévient individuellement qu'on va passer tel jour à telle heure et elles peuvent préparer le rendez-vous. »



L'INFO MILITANTE

Depuis le 1^{er} mars 2023, la CFE-CGC de la Caisse d'Épargne Centre Loire utilise également une application qui permet d'envoyer un message « push » sur le téléphone portable des salariés. « *Des messages courts auxquels tout le monde dans l'entreprise peut avoir accès en téléchargeant l'appli. Cela permet de donner à chaud les résultats d'un CSE ou d'une négociation. Et il y a un niveau d'informations réservé aux adhérents* », explique Frédéric Schmitt.

Conseil pratique de sa part aux militants : « *Si vous négociez avec votre direction un accord de diffusion de messages numériques, prévoyez qu'on vous indique le taux de lecture de vos tracts. Les salariés ont la possibilité de désactiver la réception de ces messages dans leurs boîtes mail. Donc si la direction refuse de vous communiquer ce taux de lecture, vous ne saurez pas combien de personnes vous touchez.* »

CHEZ AXA FRANCE, LES CORRESPONDANTS DE PROXIMITÉ EN PREMIÈRE LIGNE

Gilles Delage, délégué syndical central d'Axa France, inspecteur commercial et manager de métier, a quant à lui parlé notamment des badges-QR code et des correspondants de proximité.

Les badges QR code

Chez Axa France, chaque élu, chaque RP, chaque correspondant de proximité de la CFE-CGC (première organisations syndicales de l'entreprise) a un QR code sur son badge. Après chaque réunion ou négociation importante, la CFE-CGC rédige un flash d'information téléchargé sur ce QR code. « *Dès lors qu'on croise un collègue, on peut lui tendre notre badge en lui disant : "Flashes et tu auras l'info en direct !"* », expose Gilles Delage.

Les correspondants de proximité

À l'initiative de Joël Mottier, ex-président de la fédération CFE-CGC Assurance, la CFE-CGC d'Axa France a créé il y a quelques années des correspondants de proximité pour mailler le réseau des salariés. L'idée a été reprise par son successeur, Francky Vincent, un homme de Generali, et elle s'étend depuis aux sections syndicales CFE-CGC d'autres géants de l'assurance comme Generali ou Allianz.

Ces correspondants de proximité créés chez Axa France ne sont pas élus mais ils jouent un rôle de collecteurs d'informations et de porteurs de bonne parole syndicale auprès du terrain. Les informations qu'ils remontent sont ensuite traitées par les élus CFE-CGC qui les dispatchent éventuellement vers les bons canaux : CSSCT, DRH, management... Pour ne pas les mettre en porte-à-faux avec leur manager et leur direction, ces correspondants doivent signer un formulaire d'engagement qui leur indique clairement leur implication.

« *Ces personnes se sentent responsabilisées et porteuses d'une vraie mission, explique Gilles Delage. Elles l'accomplissent en fonction des heures qu'elles peuvent nous donner. Cela nous permet de toucher des jeunes et de préparer la relève. Nous en avons compté jusqu'à 250 mais nous avons resserré le nombre à 143 actuellement, avec un objectif de 200 à terme, impliqués et motivés.* »



L'INFO MILITANTE

ACCORDS DE LIBRE-ÉCHANGE : QUELS ENJEUX POUR L'UNION EUROPÉENNE ?

Une table ronde organisée par la CFE-CGC et l'IRES le 5 avril a traité des conséquences économiques, sociales et politiques de la mondialisation.

« Les accords de libre-échange : quels sont les enjeux pour l'UE ? » : l'étude réalisée par Jamel Saadaoui, maître de conférences et responsable du Master 1 Macroéconomie et Politiques européennes à l'Université de Strasbourg, datée de décembre 2022, était présentée pour la première fois par son auteur devant le public de la CFE-CGC, au siège de la Confédération, rue du Rocher à Paris. Un débouché naturel pour ce travail de recherche effectué dans le cadre d'une convention conclue entre [l'Institut de recherches économiques et sociales \(IRES\)](#) et la CFE-CGC.

Jamel Saadaoui a résumé son étude comme « une tentative de mise en perspective des enjeux des accords de libre-échange pour l'Union européenne (UE) ». En deux parties. La première utilise les acquis de la littérature empirique pour analyser la question de manière agnostique. La seconde passe en revue trois accords de libre-échange importants pour l'UE :

- le *Comprehensive Agreement on Investment* (CAI), un accord global sur les investissements entre l'UE et la Chine.
- le *Transatlantic Trade and Investment Partnership* (TTIP), un partenariat transatlantique de commerce et d'investissement entre les États-Unis et l'UE.
- l'accord de libre-échange avec le Japon (JEFTA).

OUVERTURE COMMERCIALE ET MESURES DE COMPENSATION

L'étude aborde ensuite la question des possibles mesures de compensation. « En effet, explique Jamel Saadaoui, ce n'est pas parce que l'ouverture commerciale est potentiellement bénéfique à l'échelle d'une économie qu'elle l'est pour tous les individus, tous les secteurs, toutes les entreprises ». Pour reprendre sa métaphore, « l'ouverture commerciale fait grossir le gâteau mais quelques invités peuvent se retrouver à la fin avec une part plus petite qu'au début ».

L'étude conclut que l'Union européenne devrait jouer un rôle majeur dans la construction d'une globalisation moins intense (« slowbalization »), plus démocratique et plus diverse sur le plan institutionnel. Ce qui rendra la globalisation plus efficace et plus légitime.

Le débat, animé par Raphaëlle Bertholon, experte confédérale et ex-secrétaire nationale CFE-CGC à l'économie, membre du bureau de l'IRES, a ensuite fait réagir trois intervenants :

Frédéric Lerais, directeur général de l'IRES depuis 2011 ;

Fabrice Defever, professeur d'économie à l'Université de Lille, spécialiste de commerce international, auteur notamment [d'un article récent dans le Figaro](#) sur le protectionnisme chinois ;

Olivier Marcé, délégué syndical central CFE-CGC de Nokia France, [monté au créneau l'an passé pour la transparence et la protection des emplois](#).

ACCORD DE LIBRE-ÉCHANGE SUBI : L'EXEMPLE ÉDIFIANT D'ALCATEL

Dans le rôle du Candide assumé, ce dernier s'est posé en porte-parole d'un « certain nombre de collègues de Technip ou d'Alstom par exemple, qui auraient pu être à ma place ce soir pour témoigner des effets de la mondialisation et de la globalisation économique ». Olivier Marcé est revenu sur le fait que « la grande histoire des Telecom en France s'est arrêtée en 2016 quand Alcatel a été racheté par Nokia », conséquence de la vision malheureuse d'un ancien patron d'Alcatel qui visait « une entreprise sans usine ».

« On connaît le résultat de cette mondialisation heureuse, a rappelé le militant. Avec ce principe des centres de décision en Europe et des ouvriers en Chine, Alcatel a créé de toutes pièces son concurrent Huawei qui l'a tué. Au début des années 2000, Huawei faisait de pâles copies de produits Alcatel. Vers 2005, on a commencé à trouver qu'elles étaient de bonne qualité. Et aujourd'hui ils sont leaders mondiaux, maîtrisant des hautes technologies plus avancées que celles de Nokia ou Ericsson. »

Coût de cette « perte de souveraineté depuis 10 ans » et traduction de la « vision pessimiste du représentant syndical d'une entreprise française qui a subi les accords de libre-échange » : une perte sèche de 27 000 emplois !



L'INFO MILITANTE

ÉPARGNE SALARIALE : TOUT SAVOIR SUR LES DÉBLOCAGES ANTICIPÉS

Le point sur l'épargne salariale et sur les nouvelles possibilités de déblocage anticipé, à l'issue d'une table ronde organisée par Miroir Social avec les analyses de Raphaëlle Bertholon pour la CFE-CGC.

Raphaëlle Bertholon, experte confédérale CFE-CGC et négociatrice du récent accord national interprofessionnel (ANI) signé entre partenaires sociaux sur le partage de la valeur, était l'une des intervenantes de la table ronde organisée mardi 30 mars sur l'épargne salariale par le média en ligne Miroir Social. Elle a cadré la position de la CFE-CGC sur cette épargne réservée aux salariés, conçue pour être de longue durée en principe, mais que de nombreuses clauses de déblocage anticipé permettent de raccourcir en pratique. Éclairage sur les principaux points du débat.

LE PRINCIPE DE L'ÉPARGNE SALARIALE

Il s'agit d'un dispositif qui, moyennant une fiscalité et des cotisations sociales avantageuses, permet au salarié de se constituer une épargne longue dans le cadre de son entreprise. L'intéressement et la participation peuvent être placés dans des plans d'épargne entreprise (PEE) ou dans des plans d'épargne retraite (PER) individuels ou collectifs, ces derniers ayant pris la suite du PERCO en 2019. Ces supports peuvent recevoir, dans certaines limites, des abondements volontaires du salarié et de l'entreprise. Les sommes sont bloquées jusqu'au départ en retraite et durant 5 ans dans le cadre d'un PEE, sauf en cas de déblocage anticipé.

LES ENCOURS DE L'ÉPARGNE SALARIALE

Selon les chiffres communiqués par Virginie Sinner, directrice du développement commercial de l'épargne entreprise chez Axa Santé et Collectives, l'épargne salariale totalise 162 milliards d'euros d'encours gérés en France, dont environ la moitié est disponible, c'est-à-dire récupérable par le salarié sans qu'il ait à le motiver. Les versements ont été de 19 milliards d'euros en 2022, les rachats globaux de 16 milliards d'euros dont environ 6 milliards d'euros de déblocages anticipés.

LES GRANDES CATÉGORIES DE DÉBLOCAGES ANTICIPÉS

Il existe une dizaine de cas de déblocage anticipé qui correspondent aux grands événements de la vie. Virginie Sinner les répartit en quatre catégories :

- Les événements personnels (mariage, PACS, naissance ou adoption d'un troisième enfant, séparation du couple avec garde d'enfant...).
- L'habitat (acquisition, agrandissement, construction de la résidence principale...).
- La vie professionnelle (création d'entreprise, cessation du contrat de travail...).
- Les aléas et coups durs (décès, invalidité, violences conjugales...).

LE TOP 3 DES CAS DE DÉBLOCAGE

Selon Axa, les salariés débloquent leur épargne salariale en priorité pour trois raisons. Premièrement, la résidence principale - autant la première acquisition que la(es) suivante(s) - à hauteur de 2 milliards d'euros en 2022. Deuxièmement, les motifs liés à la vie professionnelle, notamment la cessation du contrat de travail. Troisièmement, le mariage et le PACS. Le dixième cas ouvert depuis juin 2020 qui permet de débloquent l'épargne salariale pour motif de violence conjugale serait encore d'utilisation marginale.

LE DÉBLOCAGE EXCEPTIONNEL POUR FAIRE FACE À L'INFLATION

La loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat de 2022 a ouvert un cas de déblocage exceptionnel pour faire face à l'inflation. Il permettrait aux salariés de débloquent leur épargne salariale investie sur un PEE dans la limite de 10 000 euros jusqu'au 31 décembre 2022,



L'INFO MILITANTE

sous conditions, et de la mobiliser pour financer des achats de biens et services. Cette mesure a été utilisée à hauteur de 1,3 milliards d'euros en 2022, soit seulement 1 % des montants potentiellement déblocables. C'était la quatrième fois qu'une telle fenêtre de déblocage exceptionnel était ouverte pour cause de pouvoir d'achat, après celles de 2004 sous la présidence de Jacques Chirac (7 milliards d'euros débloqués), de 2008 (Nicolas Sarkozy, 4 milliards d'euros) et de 2013 (François Hollande, 2 milliards d'euros). Les retraits pour ce motif sont donc en diminution constante.

LES NOUVEAUX CAS INTRODUIITS PAR L'ANI SUR LE PARTAGE DE LA VALEUR

L'ANI conclu le 10 février 2023 sur le partage de la valeur, signé par la CFE-CGC, comporte trois nouveaux cas de déblocage anticipé afin de favoriser la rénovation énergétique, l'acquisition d'un véhicule propre, et de faire face aux dépenses en cas de situation de salarié proche aidant. Leurs modalités seront précisées lors de la transposition législative de l'accord.

LES REFUS DE DÉBLOCAGE ANTICIPÉ

Dans certains cas, la demande de déblocage anticipé par le salarié est refusée par la société de gestion. Par exemple, si quelqu'un réclame son épargne parce qu'il a l'âge de la retraite, alors que la condition de déblocage est d'avoir pris sa retraite effectivement. Raphaëlle Bertholon, membre de la Commission consultative Épargnants de l'Autorité des marchés financiers (AMF), rappelle qu'en cas de litige, la médiatrice de l'AMF peut être saisie : « Ce sont souvent des cas spécifiques où les textes sont silencieux, manquent de précision et nécessitent une interprétation, avec un avis indépendant et impartial. Et c'est un service gratuit. » Pour plus d'informations, elle renvoie [au blog](#) de la médiatrice de l'AMF.

LA POSITION DE LA CFE-CGC

Raphaëlle Bertholon a indiqué lors de la table ronde que « l'épargne salariale au sens large est un vrai sujet syndical pour la CFE-CGC (sur le sujet, consulter [le mémo CFE-CGC sur l'épargne salariale](#)). C'est une épargne longue qui finance l'économie et un outil qui permet d'influencer le modèle économique, de l'orienter vers des entreprises vertueuses à travers des choix d'investissements ciblés, à l'image des actions du Comité intersyndical de l'épargne salariale (CIES) ».

Elle a rappelé l'opposition de la CFE-CGC à la mesure de déblocage exceptionnel de 2022 : « Pour nous, la réponse à ce problème de pouvoir d'achat réside dans l'augmentation des salaires. L'épargne salariale ne doit pas servir à masquer le fait que les revenus du travail sont insuffisants. »

Enfin, Raphaëlle Bertholon a souligné que lors de la négociation de l'ANI sur le partage de la valeur, la CFE-CGC a obtenu que le déblocage initialement prévu pour le seul achat de véhicules électriques soit élargi à l'ensemble des véhicules propres, pour tenir compte de l'impact emploi. « Tout cela prend du sens par rapport à l'économie vers laquelle nous voulons aller », a-t-elle conclu.





FOCUS

EMPLOI : LE SALARIAT RESTE ATTRACTIF POUR LES JEUNES CADRES

Si une forte majorité de cadres de moins de 35 ans gardent une bonne image du salariat (sécurité, conciliation vie pro-vie perso), ils en appellent à certaines évolutions, selon une étude de l'APEC.

Le salariat est-il toujours aux yeux des jeunes générations ? La réponse est clairement non et loin s'en faut, selon une étude de l'Association pour l'emploi des cadres (APEC) sur la base d'une enquête réalisée par Kantar Profiles Network auprès de 650 jeunes cadres de moins de 35 ans du secteur privé. En voici les six principaux enseignements.

1- UNE IMAGE POSITIVE ET UN STATUT PROTECTEUR

Parmi les jeunes cadres, 8 sur 10 indiquent avoir une bonne image du salariat, « en particulier en raison de son caractère protecteur », mis en avant par une proportion plus élevée que parmi les cadres plus âgés (88 % chez les 35-54 ans et 85 % chez les 55 ans et plus). Spontanément, les jeunes cadres associent le salariat à des termes tels que « sécurité », « stabilité », « tranquillité » et « confort ». Plus concrètement, ils désignent comme principaux avantages la garantie d'un salaire régulier (60 %), les congés payés (42 %), la protection sociale (40 %) et les avantages sociaux afférents (32 %).

2- UN ÉQUILIBRE PRÉSERVÉ DES TEMPS DE VIE

Dans une époque marquée par l'incertitude géopolitique et économique, et une baisse du pouvoir d'achat, les jeunes cadres apprécient, outre le caractère protecteur du salariat, l'équilibre qu'il procure entre vie professionnelle et vie personnelle. Une majorité d'entre eux (54 %) estiment que c'est la forme d'emploi qui permet le mieux de concilier les temps de vie, contre 26 % qui considèrent que le travail indépendant est plus indiqué.

3- UN TERRAIN FAVORABLE AUX DÉSIRS D'ÉVOLUTION ET DE SOCIALISATION...

Pouvoir travailler en mode collaboratif est associé davantage au salariat qu'au travail indépendant pour 59 % des jeunes cadres, « traduisant l'importance de la socialisation au travail », souligne l'APEC. Le salariat est aussi davantage associé à la formation, à la montée en compétences et à la possibilité de se développer professionnellement. Parmi les évocations spontanées liées au salariat, les termes « évolution » et « responsabilités » sont ainsi fréquemment cités.

4- ... MAIS UN MANQUE DE LIBERTÉ ET UN DÉFICIT DE RECONNAISSANCE

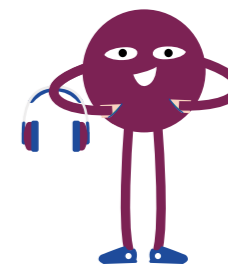
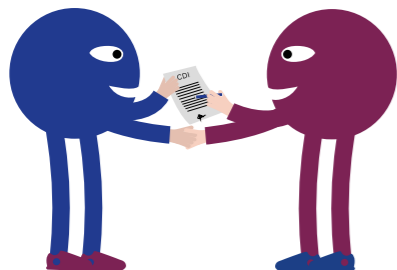
S'agissant des principaux inconvénients du salariat, les jeunes cadres citent la nécessité de devoir composer avec une hiérarchie (35 %), le manque de liberté (34 %) et le déficit de reconnaissance (34 %). « Une partie des jeunes cadres assimilent le lien de subordination juridique, inhérent au contrat de travail salarié, à un manque de latitude et de réalisation personnelle », analysent les auteurs de l'étude. Autre désagrément évoqué : le caractère routinier du salariat, pour 28 % des sondés. En outre, 57 % des jeunes cadres mentionnent ressentir « souvent ou parfois » de l'ennui dans leur vie professionnelle, soit 13 points de plus que leurs aînés.

5- RENONCER AU SALARIAT ? POURQUOI PAS !

Près de quatre jeunes cadres sur dix (37 %) déclarent qu'ils pourraient à l'avenir renoncer au salariat sous certaines conditions et 15 % indiquent qu'ils préféreraient travailler à leur compte (entrepreneuriat, freelancing, activité libérale, etc.). Ces proportions sont plus importantes que parmi les cadres plus âgés. Les avantages perçus du travail à son compte sont l'autonomie (62 %), la prise d'initiatives et de décisions (61 %) et la liberté dans l'organisation du travail (57 %). Pour autant, les jeunes cadres mesurent les contrepoids à cette plus grande indépendance, notamment la prise de risque, le stress et l'incertitude.

6- POUR UN SALARIAT 2.0

Interrogés sur leurs espoirs d'évolution du salariat, les jeunes cadres aspirent en premier lieu à une flexibilité accrue pour concilier vie perso et vie pro, la perspective qui leur donnerait le plus envie de rester salariés (45 %, contre 37 % pour leurs aînés). Sont ensuite cités le souhait de meilleures perspectives salariales (32 %) et la possibilité d'accéder davantage à la formation (22 %).



TENDANCES

L'EMPLOI DES CADRES AU BEAU FIXE, SELON L'APEC

Avec 308 300 embauches en 2022, le recrutement de cadres a battu un record historique en France selon une étude de l'Apec. À ces recrutements externes s'ajoutent 63 500 promotions internes à des postes de cadres, soit un total de 371 800 créations de postes l'année dernière.

Si l'on déduit les 291 700 sorties de l'entreprise pour démissions, licenciements, ruptures conventionnelles ou départs à la retraite, on arrive à un solde net de 80 100 créations d'emplois cadres en 2022, « un des niveaux les plus élevés depuis que notre enquête existe », relève Gilles Gateau, directeur général de l'Apec. Un solde net à comparer à ceux de 2021 (63 500), de 2020 (37 100, année d'encéphalogramme plat pour cause de covid), de 2019 (74 800) et de 2001 (plus de 100 000, le record).

Cette dynamique profite à tous les profils. Aussi bien au cœur de cible des entreprises que sont les cadres ayant de 1 à 10 d'expérience (58 % des recrutements) qu'à leurs homologues plus chevronnés ou novices. Les cadres ayant plus de 10 ans d'expérience ont représenté 79 100 recrutements en 2022 (+ 19 % vs 2021), ceux ayant moins d'un an d'expérience, 54 200 (+ 13 %, record de recrutements pour les débutants).

L'insertion des jeunes diplômés dépasse le niveau et la qualité observés avant la crise sanitaire. 88 % des diplômés Bac + 5 en 2021 sont en poste 12 mois après l'obtention de leur parchemin. Leurs conditions d'emploi s'améliorent, avec 66 % d'entre eux en CDI et une rémunération médiane de 32 000 euros marquée par un écart énorme entre les sexes : 34 000 euros pour les hommes, 28 500 euros pour les femmes. « La réduction des écarts est lente », commente Gilles Gateau.

L'Île-de-France a représenté près de 150 000 recrutements, soit un sur deux, l'Auvergne Rhône-Alpes 32 800, la région PACA et la Corse 20 270, et les Hauts-de-France 18 800. S'agissant des prévisions, l'Apec anticipe un volume des embauches stable par rapport à 2022, autour de 300 000 recrutements externes, tirés principalement par trois fonctions-clés : l'informatique, les études et la R&D, le commercial et le marketing.



Source

Apec. « Recrutements de cadres : des prévisions à haut niveau pour 2023 », 4 avril 2023.

DIVERSITÉ : COMMENT LES JEUNES VOIENT LES ENTREPRISES

L'étude IFOP sur le regard des jeunes actifs sur la diversité en entreprise souffle le chaud et le froid. Le chaud parce qu'elle témoigne d'une prise de conscience de la part des entreprises et d'une reconnaissance de la part des jeunes. 89 % des jeunes actifs interrogés estiment que la culture de l'organisation dans laquelle ils travaillent est favorable à l'expression de la diversité, 87 % qu'elle est « bienveillante et inclusive » à l'égard des salariés les plus jeunes et les plus âgés, 86 % qu'elle l'est à l'égard des minorités ethniques ou culturelles.

Le froid si l'on mesure le chemin qui reste à parcourir. 16 % des répondants (une personne sur sept) jugent ainsi que leur entreprise n'est pas « bienveillante et inclusive » à l'égard des personnes en situation de handicap. Un tiers a déjà été témoin de propos ou de comportements sexistes ou racistes sur son lieu de travail et un cinquième de verbatims ou d'attitudes homophobes.

Parmi les jeunes interrogés ayant le sentiment d'appartenir eux-mêmes à une minorité socio-économique ou à une minorité ethnique, culturelle ou religieuse, 22 % (dont 32 % des 18-24 ans) déclarent avoir déjà fait l'objet de propos déplacés ou de comportements discriminants liés à leur âge. Ils sont entre 11 % et 15 % à faire la même réponse concernant leur origine ethnique ou culturelle, leur origine sociale, leur orientation sexuelle ou leur religion.

L'état des choses conduit à la mise en place de stratégies d'évitement. 38 % des jeunes actifs ayant le sentiment d'appartenir à une minorité disent la dissimuler complètement sur leur lieu de travail, 36 % « évitent d'en parler » et 24 % adoptent des codes qui ne sont pas les leurs pour se conformer aux « standards » ou « attentes » de leur entreprise.

Quand on leur demande le pourquoi de telles stratégies, 30 % disent que c'est pour ne pas subir de préjudice dans l'exercice de leur métier, de leur carrière ou de leur intégration dans le collectif.



Source

« Le regard des jeunes actifs sur la diversité en entreprise », étude IFOP pour le Club 21^{ème} Siècle, mars 2023.



BULLES TWITTER



CFE-CGC @CFECGC - 23 mars 2023

Le 38^e congrès de la CFE-CGC est clos. La nouvelle équipe confédérale est composée du trio exécutif, 9 secrétaires nationaux et 20 délégués nationaux.
→ <https://urlz.fr/lh3E>



CHRISTELLE THIEFFINNE @CTHIEFFINNE - 1^{er} avril 2023

Le véhicule législatif du PLFSSR n'est pas adapté, cela ne souffre aucune contestation. Il ne peut porter une réforme d'ampleur telle que celle des retraites. [#ConseilConstitutionnel](#) [#ReformeDesRetraites](#) @CFECGC



CFE-CGC @CFECGC - 30 mars 2023

Notre guide « Ressources de demain pour un monde durable » présente nos propositions pour une [#TransitionEcologique](#) juste. Comment préserver la [#biodiversité](#) ? Rendre notre société plus durable ? Lutter contre le changement climatique ? À découvrir → [ici](#)



FRANÇOIS HOMMERIL @FHOMMERIL - 6 avril 2023

Oui, c'est vrai, nous vivons une authentique « crise démocratique ». Parce que l'exécutif a menti (réforme « nécessaire »), parce qu'il a triché (49-3), parce qu'il est sourd aux revendications du mouvement social. La responsabilité serait de retirer la [#ReformeDesRetaites](#). @CFECGC



www.cfecgc.org

@CFECGC #cfecgc



CONTACTS

Service Communication
Mathieu Bahuët
Valérie Bouret
Romane Buot
Stéphanie Dubreucq

Cecilia Escorza
Gilles Lockhart
Adrien Vinet

service.communication@cfecgc.fr

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

→ Contactez-nous : partenariat@macif.fr



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