



LE BULLETIN CONFÉDÉRAL



SOMMAIRE

P. 3 EN BREF

P. 4 L'INFO MILITANTE - « OUTILLER MANAGERS ET MANAGÉS DANS LA TRANSFORMATION DU TRAVAIL »

P. 6 IA, TRAVAIL ET DIALOGUE SOCIAL : LE RAPPORT SECOIA DEAL PUBLIÉ

P. 8 HANDICAP : DES ANNONCES QUI VONT DANS LE BON SENS

P. 9 CONVENTION DE L'OIT SUR LA VIOLENCE AU TRAVAIL : LA FRANCE RATE LE COCHE

P. 11 À SACLAY, LA CFE-CGC RÉAFFIRME SON ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL

P. 13 COMMENT LA CFE-CGC A PRIS LA PREMIÈRE PLACE CHEZ SEB

P. 15 CHEZ SAFRAN, LA CFE-CGC MOTEUR POUR L'EMPLOI DES SENIORS

P. 17 ENTRETIEN - FRÉDÉRIC GUYONNET : « LE SNB CFE-CGC EST UN ACTEUR INCONTOURNABLE DU SECTEUR BANCAIRE »

P. 19 TENDANCES

P. 20 BULLES TWITTER



« Le travail en questions » : découvrez les nouvelles vidéos CFE-CGC

Afin d'informer et de sensibiliser ses adhérents et les salariés sur les grandes questions pratico-pratiques relatives au monde du travail, la CFE-CGC lance une série de vidéos disponibles sur [sa chaîne YouTube](#) et sur le site internet confédéral (Onglet Actualités/[Le travail en questions](#)). La première est consacrée au mi-temps thérapeutique. Les deux suivantes aborderont le travail détaché et la clause de non-concurrence. N'hésitez pas à les partager avec vos collègues !

La CFE-CGC reçue à Matignon le 17 mai

Dans le cadre de rencontres bilatérales avec les cinq organisations syndicales représentatives, François Hommeril, président confédéral, sera reçu mercredi 17 mai en fin de matinée à Matignon par Élisabeth Borne. La Première ministre a indiqué vouloir, d'ici au 14 juillet, bâtir « un agenda social » avec les syndicats et le patronat pour élaborer « un nouveau pacte de la vie au travail ».

Retraites : nouvelle mobilisation le 6 juin

Sous l'impulsion des organisations syndicales et de jeunesse, la 14^e journée de mobilisation contre la réforme des retraites est programmée le mardi 6 juin. « L'intersyndicale, toujours massivement soutenue par les travailleuses, la jeunesse et une très large majorité de la population, réaffirme son rejet de ce recul social et appelle, le 6 juin, à une journée de grèves et de manifestations sur l'ensemble du territoire, selon [un communiqué](#) publié le 15 mai. Cette réforme est injuste et brutale tout comme l'est par exemple la dégressivité des allocations chômage, la conditionnalité d'accès au RSA ou des bourses étudiantes. À l'inverse, pour l'intersyndicale, l'enjeu du pouvoir d'achat est central. Elle porte notamment la nécessaire augmentation des salaires, des retraites et pensions, des minimas sociaux et des bourses d'études. Notre premier combat est le retrait de la réforme des retraites. Toutes et tous mobilisé.es le 6 juin ! »

Retraites : un courrier intersyndical envoyé aux parlementaires

Outre les actions prévues le 6 juin, l'intersyndicale a adressé, le 5 mai, un courrier aux députés et aux sénateurs, les invitant à voter la proposition de loi d'abrogation de la réforme des retraites qui sera à l'ordre du jour le 8 juin à l'Assemblée nationale. « Parce que nous sommes profondément attachés à notre système de retraites par répartition et au principe de solidarité, cette loi n'est pas acceptable et n'est en rien une réforme de justice sociale, écrivent les organisations syndicales et de jeunesse. Nous vous demandons solennellement de voter le projet de loi abrogeant le recul de l'âge effectif de départ à la retraite et l'allongement de la durée de cotisation. Nos représentants sont disponibles pour vous rencontrer et vous exposer nos positions argumentées. »

Les syndicats de la fonction publique mobilisés pour les salaires des agents

Dans un communiqué daté du 27 avril, les syndicats de la fonction publique (CFE-CGC, FO, CFDT, UNSA, FSU, Solidaires, FA-FP) ont interpellé le gouvernement sur les salaires. « Les agents subissent une situation extrêmement dégradée dans laquelle le quasi-gel de la valeur du point d'indice depuis plus de dix ans joue un rôle majeur et néfaste. La revalorisation de 3,5 % du 1^{er} juillet 2022, excluant les primes et indemnités, est largement insuffisante pour compenser les pertes de pouvoir d'achat. Du fait de la revalorisation légale du SMIC au 1^{er} mai, les détériorations de la grille indiciaire et des déroulements de carrière vont s'amplifier. » Sur le sujet, le ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, Stanislas Guerini, a annoncé l'ouverture, d'ici l'été, de discussions avec les syndicats.

LE CHIFFRE

67 %



La proportion des actifs de plus de 40 ans qui expriment de vives inquiétudes pour leur fin de carrière, craignant d'avoir des problèmes de santé, selon une étude publiée le 19 avril dernier par le Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie (Credoc). Les femmes sont particulièrement préoccupées (71 %). En cause : une moins bonne prise en compte de la pénibilité liée aux métiers de services ou de soin, l'inégale répartition des tâches domestiques et parentales, un départ plus tardif à la retraite et une plus forte sensibilité aux questions de santé en général.

Par ailleurs, 52 % des actifs de plus de 40 ans redoutent de gagner moins bien leur vie, d'être lassé et fatigué, et de perdre leur motivation. Viennent ensuite la peur d'être discriminé en raison de leur âge s'ils recherchent un nouvel emploi (49 %), la crainte de stagner dans leur parcours (38 %), ou de perdre leur emploi (37 %).



L'INFO MILITANTE



« OUTILLER MANAGERS ET MANAGÉS DANS LA TRANSFORMATION DU TRAVAIL »

Sélectionnée par l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), la CFE-CGC lance un projet sur le travail hybride et le management dans les TPE/PME. Explications avec Maxime Legrand, secrétaire national en charge de l'organisation et de la santé au travail.

La CFE-CGC a lancé des travaux sur la thématique « Travail hybride : faire évoluer le management et l'organisation du travail dans les TPE-PME ». Quelle est la démarche de ce projet financé par l'ANACT ?

Ce projet constitue un des axes du travail mené par la CFE-CGC sous l'intitulé SUPERMAN (Savoir, Unir, Promouvoir, Entraîner, Reconnaître dans le Management), visant à accompagner et à outiller les managers et leurs collaborateurs dans la transformation des organisations du travail. Débuté fin 2022 pour une durée de deux ans, le projet entrepris avec l'ANACT consiste à évaluer et faire évoluer le management et l'organisation du travail à l'aune des transformations en cours avec le développement du télétravail et du travail hybride. Il s'agit aussi de faire un audit de l'évolution des pratiques managériales.

En tant que syndicat de l'encadrement et des cadres, ce projet doit également permettre à la CFE-CGC d'être identifiée comme une référence sur tous ces sujets structurants, d'éclairer positivement les enjeux managériaux et de valoriser la prise de responsabilités. Avoir de bons managers est positif pour l'entreprise, pour les collaborateurs et pour le collectif de travail. Mais être manager n'est pas inné : c'est pourquoi ils et elles doivent être formés, accompagnés, outillés.

« Mesurer auprès des personnels d'encadrement leurs conditions de travail en télétravail, ses effets et la relation manager/managé »

Quel est le cahier des charges et comment allez-vous procéder ?

La première étape, avec l'appui de deux partenaires (OkayDoc et Daventure), a été de réaliser une revue de toute la littérature existante sur le travail hybride. Avec une équipe de doctorants, nous analysons dorénavant plusieurs dizaines d'accords européens sur le télétravail dans des entreprises de toutes tailles, et la place conférée aux managers dans le dispositif.

La CFE-CGC vient par ailleurs, sous la forme d'un questionnaire en ligne transmis à ses fédérations et à ses adhérents, de lancer une enquête pour mesurer, auprès des personnels d'encadrement dans les entreprises et les administrations, leurs conditions de travail dans l'environnement du télétravail, leur perception du dispositif, ses effets, et la relation manager/managé. L'enquête est anonyme et prend quinze minutes. Une fois la collecte réalisée pour avoir les tendances sur de grandes masses, le groupe de pilotage mènera, courant juin-juillet, un second questionnaire qualitatif pour aller plus finement dans l'analyse auprès d'un panel restreint de candidats. Les résultats feront l'objet d'une présentation. Au-delà du projet avec l'ANACT, ces réponses permettront à la Confédération d'élaborer des réponses pour consolider son offre syndicale et mieux accompagner ses adhérents.

Sur quoi déboucheront ces travaux ?

Nous mettrons notamment à disposition des entreprises un site internet avec une bibliothèque numérique comprenant des ressources documentaires sur le télétravail et le travail hybride, des recommandations de pratiques vertueuses pour de futurs accords d'entreprise, etc. L'objectif est de pouvoir, sur la base de chaque audit, mettre à la disposition de tout collectif d'entreprise, en incluant les spécificités éventuelles des PME, des recommandations à son propre cadre d'organisation hybride du travail en intégrant les enjeux spécifiques du management et des conditions de travail des managers et des managés.

« Le télétravail s'inscrit dans une organisation collective dont il faut mesurer tous les impacts et les défis posés par le télé-management »



L'INFO MILITANTE

Dans quelle mesure la crise sanitaire a-t-elle accéléré la transformation des organisations du travail du point de vue managérial ?

Pour avoir été moi-même négociateur d'accords sur le télétravail dans le secteur bancaire, le dispositif, qui existait depuis les années 1990, ne concernait que 5 à 10 % des salariés avant la crise du Covid. Les confinements ont tout bousculer puisqu'on atteint aujourd'hui, en fonction des secteurs d'activité, jusqu'à 40 % voire 50 % de salariés concernés. Dès lors, le télétravail n'est plus un rapport individuel. Il s'inscrit dans une organisation collective du travail dont il faut mesurer tous les impacts dont les conditions de travail et les défis posés aux managers par le télé-management. Améliorer les conditions de travail, en intégrant les enjeux spécifiques du management en situation de travail hybride, est donc essentiel.

Sous l'impulsion de la CFE-CGC, la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) a remplacé la qualité de vie au travail (QVT) depuis l'an dernier dans le Code du travail. Où en est-on sur ces sujets ?

On constate qu'il est encore difficile, dans bon nombre d'entreprises, de négocier des accords sur la QVCT. Souvent, les directions et les représentants du personnel ne sont pas au même niveau de compréhension. Beaucoup d'employeurs souhaitent faire de cette QVCT une vitrine de tout ce qu'ils mettent en place pour le bien-être des salariés. Or nous voulons en faire un outil structurant en faveur de la santé et de la prévention des risques, dont les risques psychosociaux (RPS).

Propos recueillis par Mathieu Bahuet





L'INFO MILITANTE

IA, TRAVAIL ET DIALOGUE SOCIAL : LE RAPPORT SECOIA DEAL PUBLIÉ

Co-financé par la Commission européenne et porté par la CFE-CGC avec divers partenaires, le projet sur les défis posés par l'intelligence artificielle en matière de négociation collective fait l'objet d'un rapport publié en 5 langues.

Comment appréhender, sous le prisme du dialogue social, les effets de l'intelligence artificielle (IA) quand celle-ci bouleverse de plus en plus le travail dans son ensemble, posant des questions inédites en matière de compétences, d'éthique, de transparence, d'usage des données, de création, de captation et de partage de la valeur produite ? C'est tout l'objet du projet collectif SeCoIA Deal (« Servir la confiance dans l'intelligence Artificielle par le dialogue »), co-financé par la Commission européenne et porté depuis 2020 par la CFE-CGC et 4 principaux partenaires :

- L'Union des entreprises de proximité (U2P).
- La Confédération syndicale italienne des managers (CIDA).
- L'Institut de recherches économiques et sociales (IRES).
- L'association ASTREES (communautés de dialogue et d'expérimentation regroupant partenaires sociaux, acteurs publics et experts pour accélérer les transitions sociales et écologiques).

UN LARGE TRAVAIL COLLABORATIF DE DEUX ANS

Lancé de manière opérationnelle au printemps 2021, le projet, dont la conférence finale s'est tenue en janvier dernier à Bruxelles au siège du Comité économique et social européen (CESE), vient de faire l'objet **d'un rapport de 60 pages** publié le 28 avril en cinq langues (français, anglais, allemand, espagnol, italien). « *Ce projet est le fruit de deux années de contributions d'une communauté d'acteurs agissante, riche d'horizons multiculturels, de points de vue variés et de compétences transversales au profit de tous, s'appuyant sur des intervenants experts qui ont accepté de partager leur expérience et de débattre* », souligne en préambule du rapport Raphaëlle Bertholon, ex-secrétaire nationale CFE-CGC à l'économie et au numérique.

Trois grands objectifs étaient assignés à ce projet :

- Contribuer à une meilleure compréhension et appropriation des enjeux et impacts des données et de l'IA comme nouvel outil de production de valeur d'une part ; et comme moteur d'évolution des métiers qualifiés des salariés et entrepreneurs/professionnels de proximité d'autre part.
- Préfigurer une négociation collective nouvelle, dans son périmètre et ses objets.
- Formuler des recommandations génériques et diffusables visant à développer un dialogue social enrichi (acteurs, objets, moyens) au regard d'une approche sociale et économique globale couvrant les principaux impacts de l'IA.

DES OUTILS OPÉRATIONNELS ET DE FORMATION POUR LES ENTREPRISES ET LES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

Le rapport final s'articule en deux grandes parties :

- Un partage des connaissances avec l'analyse des effets, de l'ampleur et du déploiement des systèmes d'intelligence artificielle sur la création de valeur, sur les compétences professionnelles et sur l'organisation du travail.
- La présentation d'outils collaboratifs opérationnels mobilisables par les parties prenantes concernées (entreprises, filières, secteurs, Union européenne, experts...), ainsi que des outils transverses d'acculturation et de formation pour les dirigeants d'entreprise, les salariés, les représentants syndicaux ainsi que les citoyens.



L'INFO MILITANTE

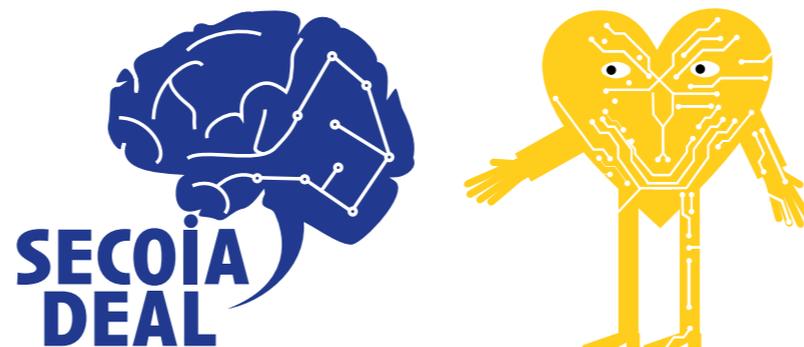


L'analyse de Nicolas Blanc, membre du comité de pilotage du projet SeCoIA Deal et nouveau secrétaire national CFE-CGC à la transition économique

« L'Union européenne (UE) veut se doter d'un cadre juridique complet pour limiter les dérives de l'intelligence artificielle (IA) sans trop contraindre l'innovation. Elle espère, par une approche basée sur le risque, catégoriser les systèmes d'IA et y associer des obligations, des contraintes voire des interdictions. Le 11 mai dernier a eu lieu un vote important au Parlement européen, qui constitue une première étape d'un futur règlement de régulation de l'IA. C'est de bon augure pour le vote sur l'ensemble du texte, prévu à la mi-juin. Cependant, celui-ci ne s'appliquera dans l'ensemble de l'UE que fin 2026.

On voit bien que cette route est longue et sinueuse, et l'arrivée de ChatGPT et des IA dites génératives ont bousculé un calendrier déjà contraint. Il fallait donc aussi que les partenaires sociaux anticipent les impacts de l'IA sur les emplois et le monde du travail, en imaginant le dialogue social complémentaire à cette future régulation. C'est ce que nous avons fait avec le projet européen SeCoIADeal qui produit des outils et des propositions concrètes afin de pouvoir y répondre dans les entreprises.

Pilote de ce projet, la CFE-CGC va continuer à décliner de façon opérationnelle ces initiatives dans le cadre d'un nouveau projet appelé DialIA, piloté par l'Institut de recherches économiques et sociales (IRES) et commandité par l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT). Il vise à déployer un cadre méthodologique partagé pour faire du développement du dialogue social technologique au travail un levier opérationnel de la transformation numérique. La CFE-CGC est leader sur la question de l'IA et compte le rester en formant aux mieux ses adhérents et ses militants à ces enjeux. »





L'INFO MILITANTE



HANDICAP : DES ANNONCES QUI VONT DANS LE BON SENS

La 6^e Conférence nationale du handicap (CNH), un rendez-vous triennal depuis 2005, s'est tenue le 26 avril à l'Élysée. Christophe Roth, secrétaire national CFE-CGC à l'accessibilité et à l'égalité des chances, et président de l'Agefiph, en évoque la portée.

Quelle est votre analyse de cette CNH ?

La Conférence nationale du handicap a été mise en place par la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances. Par rapport aux précédentes, celle-ci a fait l'objet d'une réelle co-construction. J'ai participé à des groupes de travaux pilotés par la conseillère emploi et personnes handicapées du ministre du Travail, Olivier Dussopt. J'ai pu échanger en bilatéral avec la ministre chargée des personnes handicapées, Geneviève Darrieussecq, pour cadrer notamment les propositions concernant l'emploi des personnes handicapées, les évolutions possibles, et pour faire valoir les revendications portées depuis des années par la CFE-CGC.

Avez-vous retrouvé vos thèmes dans le déroulé de l'événement ?

Le président de la République l'a signifié dans son discours : il a indiqué que sur le fronton de nos bâtiments publics, le terme « Égalité » en ce qui concerne le handicap n'est pas respecté. Il a donc été sincère en faisant un constat lucide, même s'il ne faut pas noircir les choses : en 8 ans, le taux de chômage des personnes en situation de handicap a diminué de 4 points à 14 %, un taux encore deux fois supérieur à celui du tout public.

Aujourd'hui, 1,1 million de personnes en situation de handicap travaillent dont 850 000 dans le secteur privé. Depuis la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » de 2018 qui a revu à la hausse les obligations d'embauche de ces personnes et imposée aux entreprises de + 250 équivalent temps plein (ETP) d'avoir un référent handicap, on peut clairement dire que ça bouge ! Il n'y a pas de quoi tirer un feu d'artifice à l'issue de la 6^e CNH mais les indicateurs sont bien orientés. Le cap est fixé par le président de la République : le plein emploi et atterrir à 5 % de chômage toute population confondue d'ici 2027.

Parmi les mesures annoncées, quelles sont les plus significatives ?

Les ministres ont fait le constat qu'il reste d'énormes chantiers, et celui des Transports notamment, Clément Beaune, a reconnu par exemple que le métro

parisien n'est pas à la hauteur. Le 1,5 milliard d'euros annoncé pour améliorer l'accessibilité aux bâtiments publics est une goutte d'eau mais témoigne d'une volonté forte des pouvoirs publics. L'augmentation du nombre de licences de taxis conditionnées à l'accessibilité PMR (personnes à mobilité réduite) aussi.

Les annonces sont aussi tangibles pour aller vers l'objectif de plein emploi des personnes en situation de handicap en 2027 fixé par l'exécutif. Je salue en particulier le changement de cap annoncé pour faciliter l'orientation des personnes actuellement en Esat (*) et tendre vers l'équivalence de leurs droits et de leur rémunération par rapport aux salariés « ordinaires ».

En tant que secrétaire national confédéral, cautionnez-vous le résultat de cette CNH ?

En qualité d'élu CFE-CGC, il m'était impossible de ne pas participer à ce rendez-vous malgré le contexte social tendu entre les organisations syndicales et l'exécutif. Mon engagement personnel et celui de la Confédération impliquent d'être dans la proposition, de sortir des cases, de faire communiquer des silos, de travailler à un véritable maillage pour donner sa chance à la différence.

Il y a eu des mesures concrètes annoncées - on peut citer le fauteuil roulant à zéro euro - qui témoignent que les décideurs prennent conscience de certaines choses, parfois parce qu'ils vivent le handicap dans leur environnement personnel comme des millions de Français. Le fait qu'un ultimatum ait été lancé au sujet de l'accessibilité, prélude à des sanctions si la prochaine CNH dans trois ans constate que les dossiers n'avancent pas, me paraît également positif.

Propos recueillis par Gilles Lockhart

** Établissements ou services d'aide par le travail (encore appelés « centres d'aide par le travail ») relevant du milieu « protégé » pour faciliter l'insertion sociale et professionnelle des adultes handicapés. Les rémunérations y sont 60 % inférieures à celle du milieu « ordinaire ».*



L'INFO MILITANTE

CONVENTION DE L'OIT SUR LA VIOLENCE AU TRAVAIL : LA FRANCE RATE LE COCHE

Pour la CFE-CGC, la récente ratification française, sans modification du droit, est une occasion manquée de donner une véritable impulsion à la lutte contre le harcèlement et les violences au travail.

Près de quatre ans après l'adoption, le 21 juin 2019 sous l'égide de l'Organisation internationale du travail (OIT), d'une convention pour l'élimination de toutes formes de violence et de harcèlement dans le monde du travail, la France a officiellement déposé, le 12 avril dernier, l'instrument de ratification de cette convention n° 190. Elle devient par là-même le 27^e pays au monde (le 5^e de l'Union européenne) à ratifier le texte.

La CFE-CGC déplore fortement cette ratification tardive à droit constant qui la vide d'effets et qui envoie un signal politique très négatif sur la place donnée par la France à ce fléau. Une chose est claire : la lutte contre le harcèlement et les violences au travail devra se consolider par d'autres biais et la CFE-CGC entend bien y prendre toute sa part.

UNE CONVENTION HISTORIQUE DANS LA LUTTE POUR L'ÉRADICATION DU HARCELEMENT ET DES VIOLENCES AU TRAVAIL

Première norme internationale du travail en la matière, la convention « offre un cadre d'action commun et une occasion unique de façonner un avenir du travail fondé sur la justice sociale », souligne l'OIT. Elle fournit la première définition reconnue de la violence et du harcèlement au travail, y compris de la violence fondée sur le sexe, entendue comme « un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique ». Cette définition protège ainsi toute personne au travail, y compris les stagiaires ou les apprentis, dans l'économie formelle comme informelle, et les travailleurs du secteur public. Ce dernier point est notamment un des aspects sur lequel la France aurait pu être plus ambitieuse en mettant, sur le sujet du

harcèlement, le droit de la fonction publique en vigueur au même niveau que le droit du travail.

La CFE-CGC, dont les équipes du secteur Europe et international avaient participé activement aux travaux menés en amont pour élaborer le texte final, avait salué une avancée historique contre les violences au travail, la convention n° 190 renouant qui plus est avec une production normative de l'OIT interrompue depuis la convention de 2011 relative au travail domestique et qui n'est d'ailleurs toujours pas ratifiée par la France. La CFE-CGC avait salué le périmètre de la convention qui s'apprécie à deux niveaux. Le premier concerne le périmètre du harcèlement et des violences au travail en tant que notion qui, par la référence faites aux droits fondamentaux liés à la santé au travail, est élargi. Le second est relatif à l'éventail des violences visées par la Convention. En effet, l'ensemble des violences, quel que soit leur fondement, sont englobées, incluant les violences faites aux femmes et bien au-delà.

LA DÉCEPTION DE LA CFE-CGC FACE À L'ABSENCE FRANÇAISE DE VOLONTÉ POLITIQUE

« J'aimerais souligner l'engagement fort de la France à s'attaquer aux causes profondes de la violence et du harcèlement », a déclaré Gilbert Houngbo, directeur général de l'OIT, le 12 avril dernier. Derrière ces paroles clémentes se cache en réalité une nouvelle occasion manquée par la France de transformer en actes ses engagements. Cette ratification aurait pu être une occasion de concrétiser la « grande cause du quinquennat », à savoir l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, qui se révèle être définitivement un coup de communication.



L'INFO MILITANTE

Pour Anne-Catherine Cudennec, secrétaire nationale CFE-CGC du secteur Europe et International, « les cadres sont particulièrement exposés aux situations de harcèlement et de violences au travail car ils se retrouvent souvent à devoir gérer et répondre à ces situations. La convention de l'OIT vient étoffer la responsabilité des employeurs sur ces questions, avec notamment une mention explicite des risques psychosociaux (RPS). Il aurait été important pour la France de se saisir de cette occasion et de préciser encore davantage ce qu'englobe cette responsabilité pour que les cadres n'aient pas à en endosser une partie ».

« Cette ratification à droit constant s'appuie sur une étude d'impact élaborée par le ministère des affaires étrangères qui concluait que le droit français était déjà conforme à la Convention, rappelle Anne-Catherine Cudennec. La CFE-CGC constate que la France se contente d'une conformité a minima sans l'ambition politique d'étoffer le droit interne par-delà les principes consacrés en développant le volet opérationnel, garant de l'effectivité des normes. »

NÉCESSITÉ D'ADAPTER LE DROIT : LES PROPOSITIONS DE LA CFE-CGC

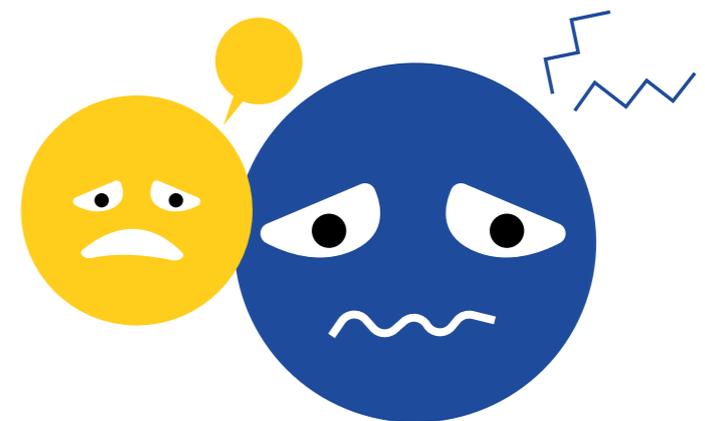
« La CFE-CGC s'est impliquée tout au long du processus de ratification, poursuit Anne-Catherine Cudennec, et avait communiqué des propositions au ministère du Travail parmi lesquelles l'adaptation de la définition de harcèlement pour que, dès la première occurrence, les faits de harcèlement et de violence soient caractérisés et puissent faire l'objet d'une sanction. » Le harcèlement et les violences ont vocation à être un sujet à part entière et obligatoire de négociation en entreprise.

Pour ce qui est des référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, la CFE-CGC demande que la mission de ce référent soit élargie à la lutte contre le harcèlement moral et

les violences. Il n'est pas acceptable, par ailleurs, que ce référent ne bénéficie d'aucun moyen légalement octroyé pour remplir ses missions, ni d'une formation sur les violences que la CFE-CGC souhaite d'une durée minimale de 4 jours à compter de la prise de fonction, et qui soit distincte de la formation santé des membres du comité social et économique (CSE). Cette mission, enfin, doit s'accompagner d'un crédit d'heures spécifique.

Pour la CFE-CGC, les cadres doivent avoir la capacité de prévenir et d'identifier les situations problématiques mais aussi assurer l'accompagnement de la victime, le cas échéant. La CFE-CGC souhaite qu'une formation dédiée à ces sujets pour les cadres soit consacrée. La responsabilité incombe néanmoins aux employeurs et aux entreprises, ce qui implique que le devoir de vigilance des entreprises englobe la prévention des risques de violence et de harcèlement.

« L'avenir de la lutte contre le harcèlement et les violences au travail en France reste donc à écrire, conclut Anne-Catherine Cudennec. La CFE-CGC appelle à ce que les réformes nécessaires au droit soient réalisées malgré cette opportunité manquée. »





L'INFO MILITANTE



À SACLAY, LA CFE-CGC RÉAFFIRME SON ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL

Récente invitée de l'université Paris-Saclay, Madeleine Gilbert, secrétaire nationale à la transition vers un monde durable, a rappelé l'impact de la CFE-CGC en la matière.

« Quels enjeux climatiques pour le mouvement syndical ? » Telle était la question posée le 20 avril dernier par Benoit Lopez, co-directeur du Master Droit des ressources humaines et de la protection sociale à l'université Paris-Saclay, dans le cadre d'un cycle général sur le thème « Repenser la place de l'entreprise entre valeurs non marchandes et impératifs économiques ». Il a donné la parole à Madeleine Gilbert, qui pilote depuis 2019 ces sujets pour la CFE-CGC. Nous présentons les grandes lignes de son propos.

UNE DÉCENNIE D'ENGAGEMENTS ET DE PARTENARIATS

La CFE-CGC est engagée dans le développement durable depuis plus de 10 ans. « *Au début, nous avons appris, puis nous sommes montés en puissance, surtout ces 4 dernières années* », résume Madeleine Gilbert. La CFE-CGC a souscrit à l'Accord de Paris (un traité international juridiquement contraignant sur les changements climatiques, adopté lors de la COP 21 en 2015) et elle fait le choix d'être partenaire de deux grandes institutions :

- Adhésion au Global Compact de l'ONU en 2018.
- Reconnaissance comme partenaire engagé pour la nature par l'Office français de la biodiversité (OFB) en 2021.

UNE PRÉSENCE DANS LES INSTANCES

La CFE-CGC a noué des partenariats avec l'Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises (ORSE), le Comité 21 (comité français pour l'environnement et le développement durable), l'Institut de la finance durable (ex-Finance for Tomorrow). Elle est présente au Comité national de la biodiversité (CNB), au Conseil national de la transition écologique

(CNTE) ou encore au Conseil national de l'industrie (CNI). Madeleine Gilbert est membre du conseil d'administration de la Déclaration universelle des droits de l'humanité (DDHU), « *un texte général qui devrait être validé par l'ONU et devenir un texte de référence* », selon la secrétaire nationale confédérale.

LE LEVIER DE FRANCE STRATÉGIE

La CFE-CGC siège à France Stratégie, institution rattachée à la Première ministre, dont elle assume la vice-présidence de la plateforme RSE en la personne de François Moreux, ancien délégué national au développement durable et à la RSE.

« *France Stratégie a établi en mars 2019 des axes importants pour impliquer les salariés et leurs représentants le plus en amont possible dans les démarches RSE des entreprises et pour en faire un sujet de dialogue social, rappelle Madeleine Gilbert. Elle a mobilisé les conseils d'administration et de surveillance pour faire en sorte que les dirigeants soient impliqués et motivés, notamment en adossant leur part variable de rémunération à des critères environnementaux.* »

INFLUENCE AUPRÈS DES PARLEMENTAIRES

« *La loi climat et résilience d'août 2021 a constitué une opportunité pour faire passer nos idées et deux de nos amendements ont été repris in extenso* », souligne par ailleurs Madeleine Gilbert. Même si elle a été votée à minima, cette loi fait désormais figurer les enjeux environnementaux parmi les attributions générales des comités sociaux et économiques (CSE) des entreprises d'au moins 50 salariés.



L'INFO MILITANTE

La CFE-CGC a aussi obtenu la création obligatoire d'une commission environnement dans les entreprises pour traiter tous ces sujets : gestion des ressources et des déchets, économie circulaire, analyse du cycle de vie, pollutions... Encore en balbutiement (mais déjà implantée dans des entreprises comme Orange Business Service, Capgemini Invent, Leroy Merlin...), « cette commission constitue un axe important de la feuille de route et des plans de déploiement », estime Madeleine Gilbert.

CHARTRE, GUIDES ET FORMATIONS

La CFE-CGC a refondu et simplifié sa charte de développement durable qui comprend cinq grands engagements. Elle vient aussi de publier, pour toutes ses structures, un guide « **Ressources de demain pour un monde durable** » à l'issue d'un travail mené avec ses fédérations.

La Confédération a aussi publié un guide pratique à destination des PME-PMI et multiplie les formations internes sur la RSE et le développement durable pour ses militants. « Ces formations se remplissent à vitesse grand V », observe Madeleine Gilbert, qui mentionne aussi la création d'une formation conjointe avec l'OFB sur le thème biodiversité et entreprise.

L'INTERNATIONAL DANS LE VISEUR

En réponse à une question de Baptiste Delmas (université Paris 1 Panthéon Sorbonne), Madeleine Gilbert a indiqué que la CFE-CGC anime un groupe de travail qui regroupe les administrateurs salariés des grandes entreprises sur les questions d'action environnementale à l'échelle internationale. Elle souhaite à terme éditer un guide sur la nouvelle directive CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) qui remplace l'actuelle directive européenne NFRD (Non Financial Reporting Directive) sur le reporting de durabilité des sociétés.



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

→ Pour plus d'informations :
macif.fr



La Macif,
c'est vous.



L'INFO MILITANTE



COMMENT LA CFE-CGC A PRIS LA PREMIÈRE PLACE CHEZ SEB

29 % en global, 47 % en catégoriel : la CFE-CGC a brillé aux élections professionnelles du Groupe SEB en mars 2023. Récit de campagne par le coordinateur CFE-CGC, Jean-Baptiste Perret.

Parler de SEB invoque immédiatement des marques célèbres : les fers à repasser Calor (rachetés par SEB en 1972), les poêles Tefal (rachetées en 1968), les petits robots Moulinex (rachetés dans les années 2000). Sans oublier les aspirateurs Rowenta ni les fameuses cocottes-minutes de la maison-mère.

Loin d'être désuètes, ces marques prospèrent au sein d'un groupe qui réalise 8 milliards d'euros de chiffre d'affaires et qui emploie 33 000 collaborateurs dans le monde dont 5 500 en France. Un groupe qui s'est diversifié en Allemagne avec le rachat de WMF (n° 1 des machines à café professionnelles) et surtout qui détient depuis 2007 le Groupe Supor, géant chinois du petit électroménager (12 000 salariés), lui assurant 27 % de ses ventes mondiales.

En France, SEB compte plus d'une dizaine de sites de production à Pont-Évêque, Vernon, Mayenne, Alençon, Saint-Lô, Is-sur-Tille, Selongey, Rumilly, Lourdes, Faucogney... Il est toujours détenu majoritairement par la famille Lescure, descendante d'Antoine Lescure, créateur en 1857 d'un atelier de ferblanterie d'où tout est parti.

Jean-Baptiste Perret, délégué syndical central (DSC) de Calor et coordinateur CFE-CGC du Groupe SEB, détaille la stratégie mise en place pour préparer les élections organisées le 7 mars dernier.

Quel est le bilan des élections de mars 2023 pour la CFE-CGC du Groupe SEB ?

Il y a toujours une bonne participation chez SEB aux élections professionnelles. En 2023, elle a été de 74 %, soit 4 000 suffrages valablement exprimés sur 5 500 salariés, et 2 400 sur 3 500 aux collèges où nous nous présentons. Nous étions deuxièmes aux élections précédentes. Cette année, tous collèges confondus, nous sommes devenus premiers à 29,2 % devant FO (19,4 %), la CFDT (18,1 %) et la CGT (17,7 %). Nous l'avons emporté dans l'encadrement (47 % sur les collèges 2 et 3), mais aussi chez les employés, techniciens et agents de maîtrise (Etam).

Combien avez-vous obtenu de mandats ?

Présentant 13 listes à cette élection, nous avons obtenu 53 élus titulaires (27 cadres et 26 Etam) au comité social et économique (CSE) et autant de suppléants, 8 postes sur 20 au comité de groupe France, 4 postes sur 6 au comité européen (dans lequel 2 sièges sont réservés au collège 1).

« En jouant sur le réseau de tous nos élus et sympathisants, nous avons multiplié les tractages, les appels à candidatures et le phoning »

Comment expliquez-vous cette victoire ?

Elle résulte d'une stratégie mise en place il y a 4 ans, dont l'objectif était de devenir le premier syndicat du Groupe. Nous avons fait un état des lieux des sites français, que nous y soyons présents ou pas. Nous avons priorisé le développement syndical sur ceux où nous avons le plus à gagner. En jouant sur le réseau de tous nos élus et sympathisants, nous avons multiplié les tractages, les appels à candidatures et le phoning. Nous avons également travaillé à maintenir nos positions sur les sites où nous étions déjà premiers.

Quel a été le calendrier de ces actions ?

En septembre 2021, lors de l'inter-centre de notre coordination à Mayenne, réunissant 10 délégués syndicaux et 4 DSC, nous avons décidé de prendre un intervenant extérieur pour nous aider à capter les attentes des salariés et à choisir nos thèmes de campagne. En novembre, lors de l'inter-centre suivant à Lyon, nous avons acté le choix de Vincent Desmeliers, fondateur du cabinet Temps Public, spécialisé en communication des représentants du personnel. Il est venu, il a fait parler les élus de chaque société, puis il a travaillé sur le sujet.



L'INFO MILITANTE

Quel a été le rôle de ce consultant ?

Il a su faire un consensus entre les attentes des petits sites de production et celles des salariés du siège social à Écully par exemple. La restitution de sa mission d'audit stratégique a eu lieu lors de l'inter-centre suivant en mai 2022 à Paris, au siège de la fédération CFE-CGC de la Métallurgie. C'est là que nous avons validé nos 4 thèmes de campagne : le bilan ce que nous avons fait depuis 4 ans, la QVCT, le pouvoir d'achat et la rédaction d'une profession de foi. Nous avons ébauché cette profession de foi et rédigé un tract d'appel à candidatures. Puis nous sommes allés tracter sur les sites où nous n'étions pas présents comme Selongey, le siège d'Écully, le centre des pièces détachées à Faucogney dans les Vosges...

Cela ressemble quasiment à un projet professionnel ?

C'était ce que nous voulions ! En octobre 2022, nous avons organisé un inter-centre chez Tefal à Rumilly. Nous y avons rédigé et validé les tracts et la profession de foi avec l'aide d'Elisabeth Gai, responsable communication de la fédération Métallurgie, et commencé à préparer les maquettes. En décembre, retour à la fédération en petit groupe pour valider le tract et les propositions graphiques. Ensuite, choix de l'imprimeur, impressions des tracts et des affiches, validation des professions de foi avec la photo de chaque candidat et distribution de 14 000 tracts et 300 affiches en tout jusqu'à début mars.

« Le fait de distribuer à la main est important, notamment au siège où les salariés n'ont pas l'habitude de voir des militants tracter et se présenter »

Vous pratiquez toujours le tract à l'ancienne : pas de tentation du tout numérique ?

On fait du numérique en parallèle, mais les salariés ne le regardent pas et on trouve que cela ne marche pas. Il faut que les gens nous voient et qu'à l'occasion ils nous glissent un mot. Le fait de distribuer à la main est important, notamment au siège où les salariés n'ont pas l'habitude de voir

des militants tracter et se présenter. Après appels à candidatures sur ce site, nous y avons présenté 4 candidats cadres qui ont tous été élus : pour une première, c'est réussi. Je suis persuadé que cela vient du fait que les salariés nous ont vus le matin tôt, dans le froid... Ils ont vu qu'on y croyait.

Quelles sont les autres personnes-clés de votre campagne ?

Il s'agit d'un travail de groupe pour lequel il convient de citer Hubert Leblanc, DSC de Moulinex et coordinateur adjoint, Christian Genton, DSC de Tefal, et Marc Malier, DS de Rowenta à Vernon. Quand on négocie les NAO, on se réunit en inter-centre, on se met tous d'accord sur nos revendications et aucun de nos DS ou DSC ne signe sur un site sans que les autres aient donné leur accord. Cela nous donne un pouvoir de négociation. Quand on annonce que, si une proposition ne nous convient pas, il n'y aura aucun accord signé par la CFE-CGC dans les sociétés françaises du Groupe SEB, cela donne à réfléchir aux directions.

Propos recueillis par Gilles Lockhart





L'INFO MILITANTE

CHEZ SAFRAN, LA CFE-CGC MOTEUR POUR L'EMPLOI DES SENIORS

**Prise en compte d'une année supplémentaire au taux plein, aide au rachat de trimestres, abondement du CET sans condition, promotion de la retraite progressive...
L'accord négocié par la CFE-CGC, premier syndicat du groupe aéronautique, comprend des avancées en faveur des salariés expérimentés.**

Thématique centrale de l'actualité sociale ces derniers mois, l'emploi des seniors vient de faire l'objet d'un solide accord chez Safran grâce à l'action de la CFE-CGC, première organisation syndicale (OS) du groupe aéronautique. Négocié durant 9 mois et 12 séances, le texte, conclu pour la période 2023-2025 et signé le 11 avril dernier par la direction et 4 OS (CFE-CGC, CFDT, CGT, FO), vise à favoriser l'emploi des salariés expérimentés (âgés de 50 ans et plus), soit 13 500 des 44 000 collaborateurs de l'entreprise en France.

« La CFE-CGC a été moteur pour ouvrir une négociation spécifique sur ce sujet et nos revendications ont dès le départ été soutenues par la CFDT et la CGT, explique Patrick Potacsek, coordinateur national pour le groupe et délégué syndical central de la filiale Safran Aircraft Engines. L'accord auquel nous sommes parvenus reconduit des mesures dédiées à ces populations déjà existantes dans nos précédents accords (Seniors, Génération, Formation professionnelle, Gestion des emplois et des parcours professionnels), en y apportant de nouvelles avancées. »

UNE BOÎTE À OUTILS POUR AMÉNAGER LES FINS DE CARRIÈRE

« Cet accord est une boîte à outils dans laquelle le salarié pourra choisir tel ou tel paramètre s'agissant de sa fin de carrière », souligne Christian Le Corre, expert CFE-CGC durant la négociation. Le militant expose ci-dessous quelques-unes des nouvelles dispositions les plus significatives :

- Afin de permettre aux salariés qui le souhaitent et qui remplissent les conditions de départ à la retraite de partir de manière anticipée, un abondement équivalent à 25 % du nombre de jours cumulé dans

le compte épargne-temps (CET) sera versé par l'entreprise avec un plafond de 25 jours.

- Les salariés ne seront plus obligés de partir en retraite dès l'obtention de l'âge légal et du taux plein : ils pourront disposer d'une année supplémentaire d'activité dans l'éventualité - toujours en vigueur aujourd'hui - où ils seraient concernés par la décote Agirc-Arrco (retraite complémentaire).
- La possibilité de racheter des trimestres (au maximum de 8 avec une aide de l'entreprise à hauteur de 2 500 euros par trimestre racheté) 3 ans avant de quitter l'entreprise, et donc de lisser fiscalement ces rachats. Par ailleurs, 2 trimestres pourront être monétisés dans le cadre du CET.
- L'engagement de l'employeur à favoriser le dispositif de retraite progressive, qui reste à l'initiative du salarié.
- La mise en place d'une formation à la retraite pour informer et accompagner les salariés à partir de 57 ans. « C'est une bonne chose sachant que sur le terrain, les RH sont souvent un peu loin de ces sujets, et que les salariés sont mal informés quand ils ne passent pas par les voies syndicales », analyse Christian Le Corre.

Si la CFE-CGC a obtenu gain de cause sur bon nombre de dispositions, elle aurait voulu aller plus loin concernant le temps partiel aidé. « Nous aurions souhaité allonger la période, limitée aujourd'hui à 30 mois pour les non-équipiers et 36 mois pour les équipiers », précise Christian Le Corre.



L'INFO MILITANTE

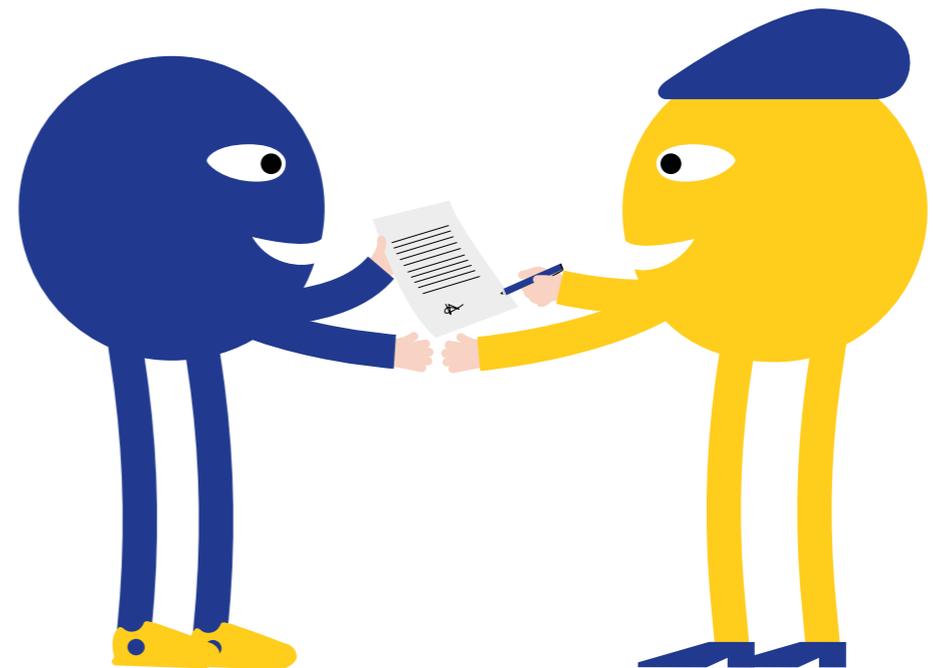
NÉGOCIATION À VENIR SUR LA RECONVERSION PROFESSIONNELLE

Plutôt satisfaisant au final, l'accord ouvre qui plus est la voie à de prochaines négociations spécifiques concernant la reconversion professionnelle en interne, la formation et le mécénat de compétences. « *Pour l'heure, ce sont davantage des engagements de la direction à travailler sur les embauches et le maintien dans l'emploi des seniors, selon Christian Le Corre. Il s'agira de permettre aux salariés, notamment ceux exposés à la pénibilité de certaines missions, de réorienter leur activité au sein du groupe en fin de carrière.* » La direction de Safran a d'ores et déjà donné des gages aux syndicats, fixant par exemple l'objectif de recruter au minimum 10 % de salariés expérimentés en CDI pour ses recrutements sur la période 2023-2025.

En parallèle et en lien avec l'actualité sociale nationale, les organisations syndicales ont engagé une importante négociation sur le droit transitoire concernant les accords de fin de carrière en vigueur dans l'entreprise avec le recul de l'âge de départ à la retraite, et plus particulièrement pour les salariés impactés par la réforme (ceux nés après septembre 1961), déjà en inactivité et consommant leur CET.

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES : LA CFE-CGC BIEN PARTIE

Concernant les élections professionnelles chez Safran programmées cette année dans la plupart des sociétés du groupe, le nouveau cycle électoral a parfaitement débuté pour la CFE-CGC qui a conservé sa première place dans la filiale Safran Aircraft Engines (12 000 salariés), avec une représentativité globale de 34,17 % tous collèges confondus et de 40,55 % auprès des techniciens, agents de maîtrise (ETAM), ingénieurs et cadres. « *C'est une satisfaction et un résultat qui nous donne confiance pour la suite, indique Patrick Potacsek. On constate par ailleurs une remontée de la CGT au détriment de la CFDT.* »





ENTRETIEN

« LE SNB CFE-CGC EST UN ACTEUR INCONTOURNABLE DU SECTEUR BANCAIRE »

Président du Syndicat national des banques (SNB CFE-CGC), leader dans la branche, Frédéric Guyonnet analyse l'accord salarial signé entre partenaires sociaux et décrypte la stratégie de développement syndical dans un secteur en mutation.

L'Association française des banques (AFB) et les organisations syndicales représentatives du secteur dont le SNB CFE-CGC ont annoncé, le 4 avril, un accord actant une augmentation de 3 % des salaires minima de la branche. En êtes-vous satisfait ?

Cet accord fait suite au précédent accord d'août 2022 qui avait déjà revalorisé les minima à 5 % au-dessus du Smic avec une clause d'actualisation en cas de revalorisation du salaire minimum, ce que nous avons réalisé en début d'année. Le nouvel accord, entré en vigueur début avril, a augmenté de 3 % les 55 salaires minima de la classification, avec un plancher à 800 euros. La combinaison des deux accords a donc pour effet d'augmenter les minima de la grille de 5,58 % et de les porter à 8,9 % au-dessus du SMIC. Le nouvel accord prévoit par ailleurs une augmentation à 3,3 % (contre 3 % jusqu'ici) du taux de référence pour le calcul de la garantie d'augmentation des salaires individuels sur 5 ans, et fixe le salaire plancher minimal des cadres de plus de 50 ans à 35 500 euros (34 500 euros auparavant).

Comment se sont déroulées les négociations, durant laquelle vous étiez chef de file du SNB ?

Elles ont été menées en intersyndicale du début à la fin. Cette unité nous a permis d'obtenir ces deux accords successifs signés par toutes les organisations représentatives. Les demandes de l'intersyndicale et du SNB étaient certes supérieures, compte tenu du contexte économique et des résultats des banques commerciales, mais les avancées sont positives. D'autant plus que nous sortions d'une période de 5 ans sans

le moindre accord conclu avec la partie patronale. Le dialogue social dans la branche est aujourd'hui revitalisé puisque, outre ces accords salariaux, d'autres négociations sont en cours sur le télétravail, sur la qualité de vie et les conditions de travail (QVCT), et sur les parcours syndicaux des élus du personnel, un sujet fondamental.

« Les grands acteurs de la banque sont confrontés à un très fort turnover et à de grosses difficultés de recrutements »

Le secteur bancaire voit ses effectifs diminuer depuis dix ans. La spirale s'enraye-t-elle ?

Pas vraiment car le secteur français, selon la Commission européenne, est encore aujourd'hui trop dense. Les fermetures d'agences et les restructurations se poursuivent (Société Générale, HSBC, LCL...). La branche compte aujourd'hui 197 000 salariés dont 60 % de cadres et 40 % de techniciens. Les grands acteurs sont confrontés à un très fort turnover et à de grosses difficultés de recrutements. Les métiers de la banque ne font pas rêver, notamment les jeunes générations très exigeantes sur le sens au travail. Environ 60 % des nouveaux salariés quittent ainsi le milieu bancaire dans les cinq ans. Les postes sont aussi en cause : pour un commercial, il y a trop de travail administratif, trop de réglementaire, et inversement. Tout ceci constitue un défi pour les employeurs et les organisations syndicales. Il faut redonner du sens à nos métiers et faire œuvre de pédagogie autour de l'utilité des banques et de tous les projets qu'elles permettent de faire vivre au quotidien.



ENTRETIEN

Le secteur a été ébranlé par la récente faillite de la banque américaine Silicon Valley Bank, faisant planer la menace d'une nouvelle crise financière. Les banques françaises sont-elles à l'abri ?

Comme l'a rappelé le gouverneur de la Banque de France, les établissements bancaires européens, en particulier français, sont les plus robustes au monde. Le jour où nos banques tombent, cela voudra dire que l'ensemble du système mondial s'est écroulé. Pour n'en citer que deux, la BNP et Société Générale sont des acteurs puissants et solides sur leurs fonds propres. Au niveau européen, des fonds de stabilité ont par ailleurs été mis en place pour sécuriser l'ensemble.

« Nous enregistrons un nombre record d'adhérents »

2023 est marquée par de nombreuses élections professionnelles en entreprise avec le renouvellement des comités sociaux et économiques (CSE). Quelle est la stratégie du SNB ?

Premier syndicat de la banque, de la finance et du crédit depuis 2017, avec notamment une représentativité de 38,27 % dans la branche AFB lors de la dernière mesure d'audience en 2021, le SNB est reconnu comme un acteur incontournable du dialogue social dans toutes les entreprises du secteur dont le nouveau cycle électoral a débuté l'an dernier. Nous proposons à chaque section syndicale deux kits communs de campagne, à adapter aux spécificités et aux problématiques de chaque entreprise. Les résultats sont au rendez-vous : depuis janvier 2022, nous avons remporté 79 des 84 élections qui se sont tenues, avec des scores en progression pour 81 d'entre elles.

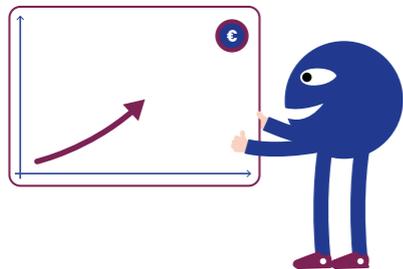
Quelle est la dynamique en termes de développement syndical ?

Le nombre d'adhérents, stabilisé en 2019 et en 2020 avant la crise Covid, est reparti à la hausse avec une belle progression l'an dernier. Nous comptons aujourd'hui 26 000 adhérents, un record. Il faut saluer le travail de nos développeurs, détachés spécifiquement pour créer des sections où la CFE-CGC n'était pas présente. Rien que depuis le début de l'année, une dizaine ont vu le jour. Nous proposons par ailleurs des formations sur le développement syndical : stratégie de recrutements, mises en scène, comment approcher les salariés, etc. J'en anime moi-même dans toutes les régions.

Au-delà du développement, le SNB bénéficie d'une forte légitimité. Un exemple symbolique : l'an passé, dans le cadre de notre émission TV interne, nous avons reçu les grands dirigeants des groupes bancaires français (Société Générale, BPCE, Crédit Mutuel-CIC, Crédit Agricole...), venus répondre à nos questions. Un gros coup et une belle marque de reconnaissance. Cela démontre que le SNB est le seul syndicat à pouvoir interpeller les grands patrons pour qu'ils répondent à nos interrogations sur les problématiques vécues par les salariés.

Propos recueillis par Mathieu Bahuet





TENDANCES



SALAIRES EN HAUSSE DANS LES TPE-PME

L'ÉPARGNE SALARIALE PROGRESSE DANS LES TPE

Plus fort que l'inflation ! Une étude réalisée par le Cercle Perspectives, un groupement de 19 gros cabinets d'expertise-comptable, montre que les salariés des TPE-PME ont connu des augmentations substantielles en 2022.

Face à la reprise de l'inflation et aux difficultés de recrutement, les patrons de ces petites structures ont majoritairement décidé d'améliorer le pouvoir d'achat de leurs salariés l'an dernier, quel que soit le secteur d'activité, la zone géographique ou le statut des salariés.

Selon l'étude, les salaires ont ainsi augmenté de + 5,49 % en moyenne entre décembre 2021 et janvier 2023 dans les TPE-PME, soit plus rapidement que l'inflation (+ 5,2 % en 2022).

Les salariés non-cadres ont vu leur salaire augmenter plus rapidement (+ 5,67 %) que les cadres (+ 4,40 %), notamment sous l'effet de la triple revalorisation du SMIC sur la période (+ 0,9 % au 1^{er} janvier 2022, + 2,65 % en mai et + 2,01 % en août 2022), qui a conduit aussi à revaloriser les salaires au voisinage du salaire minimum.

De même, les femmes, qui sont structurellement moins bien rémunérées, à compétences égales, que les hommes, ont bénéficié d'un léger effet de rattrapage avec une augmentation de leur salaire de + 5,66 % contre + 5,35 % pour les hommes.

Les secteurs confrontés aux plus grandes difficultés de recrutement ont mis le paquet pour attirer ou conserver leurs collaborateurs. C'est le cas, par exemple, du transport (+ 7,17 %) ou de l'hôtellerie-restauration (+ 6,35 %).

Similairement, les régions où l'augmentation des salaires avait été moins forte que la moyenne nationale au premier semestre 2022 ont redressé la barre au second. C'est le cas de la région PACA (+ 2,73 % au S2 2022) ou de la région Grand Est (+ 3,43 %).

L'enquête annuelle menée par l'Association française de la gestion financière (AFG) sur l'épargne salariale et la retraite collective d'entreprise à fin 2022 montre une forte progression de la collecte ainsi qu'une accélération de l'équipement des petites entreprises. Entre 2021 et 2022, le nombre d'entreprises proposant au moins un dispositif d'épargne salariale à leurs salariés est passé de 360 000 à 378 200, soit une augmentation globale de + 5 %. Cette progression culmine à + 6,2 % dans les entreprises de moins de 10 salariés, qui sont encore moins équipées de ce type de dispositif.

En global, les versements sur les plans d'épargne salariale sont en forte hausse : 19 milliards d'euros en 2022 (+ 16 % par rapport à 2021), tirés par la forte hausse de l'intéressement et de la participation (+ 30 %), due aux résultats records dégagés par les entreprises en 2021. La collecte nette s'établit à 2,6 milliards d'euros contre 0,8 milliard en 2021 et se concentre sur les fonds actions et mixtes, ce qui témoigne de l'appropriation de ces dispositifs par les épargnants dans un objectif de moyen-long terme, écrit l'AFG.

Les PER collectifs créés par la loi Pacte de 2019 continuent de se développer, contribuant à l'accélération de l'épargne retraite. On comptabilise 140 800 entreprises équipées des nouveaux PER collectifs (+ 18 % sur un an) et 2,6 millions d'épargnants salariés dotés d'un tel dispositif (+ 48 % sur un an).

Cette progression est en partie aidée par les transferts des anciens PERCO vers les nouveaux PER. Les PER collectifs remplacent peu à peu les anciens PERCO et représentent aujourd'hui plus des trois-quarts des encours d'épargne retraite collective en comptes-titres.

Dominique Dorchies, présidente de la Commission épargne salariale et retraite de l'AFG, salue une « année 2022 marquée par une très belle collecte » et estime que 2023 s'ouvre sous de bons auspices « avec l'accord national interprofessionnel (ANI) pour le partage de la valeur qui constitue une très belle avancée, notamment pour les salariés des PME ».



Source

2^e édition de *l'étude de l'évolution des salaires dans les TPE/PME*, baromètre réalisé sur la base des données collectées par le Cercle Perspectives et portant sur 365 000 salariés.



Source

Enquête annuelle de l'AFG sur l'épargne salariale et la retraite collective d'entreprise.



BULLES TWITTER



CFE-CGC @CFECCGC - 4 mai 2023

#Télétravail : est-ce que je peux télétravailler même s'il n'y a pas d'accord dans mon entreprise ? Mon employeur peut-il me refuser l'accès au télétravail ? A-t-il l'obligation de me fournir un équipement ?

Les réponses avec le mémo CFE-CGC à découvrir → [ici](#)



CFE-CGC @CFECCGC - 10 mai 2023

« Convaincue que la déshumanisation des organisations, la perte d'autonomie face à la pression du « reporting », créent la souffrance et la moins-value économique, la CFE-CGC revendique de vraies politiques de QVT. » @fhommeril @lecese



CFE-CGC @CFECCGC - 10 mai 2023

#RéformeDesRetraites : non, la mobilisation n'est pas terminée ! Après la mobilisation historique du 1^{er} mai, nous vous donnons RDV le 6 juin prochain, deux jours avant l'examen à l'Assemblée de la proposition de loi destinée à abroger la réforme.

Visionnage ici → <https://urlz.fr/lPaE>



CFE-CGC @CFECCGC - 15 mai 2023

#ActionLogement : la CFE-CGC dit non à la confiscation du 1 % logement par l'État et s'oppose à l'arrêté validant le passage d'Action Logement Services du secteur des intermédiaires financiers au secteur des administrations publiques.

À lire ici → <https://urlz.fr/lSum>



www.cfecgc.org

@CFECCGC #cfecgc

CONTACTS

Service Communication
Mathieu Bahuet
Valérie Bouret
Romane Buot
Stéphanie Dubreucq

Cecilia Escorza
Gilles Lockhart
Adrien Vinet

service.communication@cfecgc.fr