

N°19

JUIN 2023

TOUTE
L'INFORMATION
DES ADHÉRENTS

À LA UNE

Mobilisation intersyndicale, Action Logement, 111^e CIT, absentéisme au travail...

MODE D'EMPLOI

Le RGPD
au niveau syndical

LE GRAND TÉMOIN

Bruno Palier, directeur
de recherche du CNRS
à Sciences-Po

EN IMMERSION

Le 38^e congrès
de la CFE-CGC à Tours

**CFE
CGC**

LE MAGAZINE



DOSSIER
LA CFE-CGC
SUR TOUS
LES FRONTS

À VOUS QUI SOUHAITEZ DONNER DU SENS AUX ŒUVRES SOCIALES



Fidèle à notre histoire syndicale, nous vous accompagnons pour favoriser les progrès sociaux dans l'entreprise, simplifier votre mission et proposer des produits et services adaptés aux besoins des salariés.

UpCoop, coopérative de salariés, partenaire historique des instances représentatives du personnel et entreprise à mission, élargit ses domaines d'expertise en vous proposant des solutions digitales concrètes et efficaces pour valoriser votre mission d' élu au service des bénéficiaires : billetterie sur mesure pour la gestion des dotations et subventions, maîtrise de votre politique d'Activités Sociales & Culturelles, formalisation de la comptabilité du CSE, accès à un panel de prestations juridiques, outils de communication personnalisables.



Up cadhoc



Up chèque culture



Up sport & loisirs



Up kalidea

Retrouvez les solutions UpCoop sur up.coop
Contactez notre équipe partenariats :
infopartenariatsetcooperation@up.coop

La coopérative UpCoop
est partenaire de la





20

05 ÉDITO

Une motivation intacte

06 À LA UNE

Mobilisation intersyndicale, Action Logement, 111^e CIT, absentéisme au travail...

14 FOCUS

Rachats d'actions : une pratique controversée

16 LE GRAND TÉMOIN

Bruno Palier, directeur de recherche du CNRS à Sciences-Po :
« Les stratégies de réduction des coûts ont dévalorisé, intensifié et abîmé le travail »

20 EN IMMERSION

À Tours, un 38^e Congrès CFE-CGC pour cultiver la confiance

24 MODE D'EMPLOI

Le RGPD au niveau syndical : les fondamentaux à savoir

26 DOSSIER

LA CFE-CGC SUR TOUS LES FRONTS

- 28 Une organisation en ordre de marche
- 29 Safran, CMA CGM, SEB, Generali, FNAC, Suez... Les sections en première ligne dans les entreprises
- 32 Neuf secrétariats nationaux à l'action!

42 FENÊTRE SUR LE MONDE

- 42 Le renforcement du dialogue social à l'agenda européen et international
- 47 Données personnelles : amende record pour Meta en Europe

48 QUESTIONS PRATIQUES

- 48 Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ; mécénat de compétences ; chaleur et droit du travail

50 INDICATEURS

Les chiffres clés des jobs d'été



16



26



48

RESSOURCES DE DEMAIN : DÉCOUVREZ LE GUIDE CFE-CGC



Engagée en faveur d'une transition écologique sociale et responsable préservant les droits des générations futures, la CFE-CGC a édité un guide « Ressources de demain pour un monde durable ».

Comment répondre aux impératifs environnementaux, sociaux et économiques ? Quelles mesures de politiques publiques peuvent être déclinées en entreprise ? Comment préserver la biodiversité ? La publication présente des propositions thématiques pour une transition environnementale juste.

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



« GRÂCE AU TRAVAIL DE SES MILITANTS, LA CFE-CGC PREND CHAQUE JOUR UN PEU PLUS DE PLACE DANS LES ENTREPRISES ET LE MONDE DU TRAVAIL »

UNE MOTIVATION INTACTE

Au terme d'un long mouvement social historique d'une tenue exemplaire, l'intersyndicale ne peut que déplorer que le gouvernement ait décidé de passer en force pour décaler l'âge légal de départ à la retraite de 62 à 64 ans. Cela laissera des traces profondes mais notre motivation demeure intacte : face à un pouvoir exécutif dont nous avons démonté l'argumentaire pièce par pièce, nous avons gagné la bataille de l'opinion et de l'attractivité, avec une ré-adhésion sensible de la population vis-à-vis des syndicats. C'est une très bonne chose.

Indépendamment du dossier retraites, qui n'est pas abandonné, l'intersyndicale a posé des jalons pour la suite, interpellant le gouvernement avec une série de revendications, notamment en matière de partage des richesses, de salaires, de conditions de travail, de santé au travail, d'égalité femmes-hommes ou de conditionnalité des aides publiques aux entreprises. C'est notre mandat et la CFE-CGC prendra toute sa part pour nourrir les débats.

Il ressort de notre récent congrès confédéral et des dernières années que la CFE-CGC est totalement alignée, à tous les niveaux de l'organisation. Avec une marque assumée et revendiquée puisque nous sommes un syndicat spécifique représentant les personnels de l'encadrement : techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs, cadres et agents de la fonction publique.

Grâce au travail de ses sections, la CFE-CGC prend chaque jour un peu plus de place dans les entreprises et le monde du travail. La Confédération continue d'outiller et de former ses militants. C'est d'autant plus nécessaire que les ordonnances Macron, qui ont fusionné les instances et mis en place les comités sociaux et économiques (CSE), ont affaibli les moyens des élus du personnel et rendu plus difficile leur présence sur le terrain au contact des salariés. Comme nous l'avons rappelé à la Première ministre, il faut absolument rouvrir le dossier des ordonnances.



**CHRISTOPHE
ROTH,**

secrétaire national
CFE-CGC accessibilité
et égalité des chances

TRIBUNE

POUR UNE VRAIE POLITIQUE DU LOGEMENT

Action Logement et l'État ont signé le 16 juin dernier une nouvelle convention quinquennale. Ce texte est le résultat d'âpres discussions durant lesquelles les partenaires sociaux et la CFE-CGC en particulier ont pesé de tout leur poids. Cette signature était indispensable pour la poursuite des interventions historiques d'Action Logement. Nous attendons du gouvernement qu'il soit un vrai partenaire dans le cadre d'une politique nationale du logement ambitieuse et d'une relation apaisée avec Action Logement. Le retour de la confiance entre l'État et le plus grand bailleur social d'Europe est vital pour renforcer la soutenabilité de son modèle économique et pour qu'Action Logement continue d'offrir aux salariés les services que leur employeur finance.

Dans un contexte délicat de mise en tension du modèle économique d'Action Logement Services (ALS), de son reclassement en administration publique par l'Insee, actuellement contesté devant le tribunal administratif, cette convention maintient pour le moment l'essence même d'Action Logement, institution à gouvernance paritaire, outil au service des salariés, vecteur d'emplois pour les secteurs de la construction et du logement, et qui célèbre ses 70 ans en juillet 2023.

La CFE-CGC reste néanmoins extrêmement vigilante :

- avertie que l'État n'hésitera pas à renier sa signature dès que les locataires des ministères changeront ;
- consciente que les sommes que l'État préempte sur le budget d'Action Logement Services manquent pour répondre aux besoins de logements en France ;
- consciente que la confirmation du changement de nature d'ALS ferait entrer sa dette dans la comptabilité publique et l'empêcherait de jouer son rôle de banquier pour tout le secteur du logement social et intermédiaire, pénalisant les salariés et le secteur de la construction déjà sinistré.

Les défis du logement, l'impératif de décarbonation des habitations, les besoins des adhérents de la CFE-CGC et ceux de l'ensemble des Français sont autant de raisons pour consolider et renforcer notre corpus revendicatif visant à faire du logement une offre de service syndicale à part entière.

Le sujet du logement est au carrefour de l'emploi, du pouvoir d'achat et du parcours résidentiel des salariés. Que l'on soit jeune actif, locataire ou propriétaire, étudiant, apprenti, salarié du privé ou agent de la fonction publique, en mobilité géographique, en situation de handicap, traversant une période de fragilisation financière ou confronté à un accident de la vie, le logement est une nécessité absolue. L'accompagnement des Français dans leur parcours résidentiel constitue l'un des piliers de notre modèle social.

La CFE-CGC réaffirme la nécessité d'une vraie politique du logement qui apporte du pouvoir d'achat aux salariés, qui soutienne la réindustrialisation de la France en favorisant la construction de logements dans les bassins d'emplois concernés, et qui donne réellement et sans détour les moyens de financer la rénovation énergétique des logements, donc de respecter la trajectoire de décarbonation que le gouvernement français s'est fixé.

Le secteur accessibilité et égalité des chances dont j'ai la responsabilité sera force de propositions et particulièrement investi sur le sujet, notamment avec la refonte des dispositifs d'aide à la mobilité (ex-Mobili-Pass) et grâce à un dialogue nourri avec l'ensemble des parties prenantes du logement social et intermédiaire.

NÉGOCIER L'ÉGALITÉ

PROFESSIONNELLE EN ENTREPRISE :

CONSULTEZ LE GUIDE CFE-CGC



La CFE-CGC met à disposition de ses militants un guide de négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le cadre d'accords collectifs en entreprise.

Tous les grands sujets relatifs à l'égalité professionnelle sont passés au crible : embauche, formation, qualification et classification, promotion, conditions de travail, temps de travail, rémunération, lutte contre le harcèlement, etc.

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

« LA CFE-CGC ŒUVRE AU DIALOGUE SOCIAL INTERNATIONAL »

1

La CFE-CGC a pris part, du 5 au 16 juin à Genève, à la 111^e Conférence internationale du travail (CIT). Quel bilan en faites-vous ?

L'événement a rassemblé 5000 délégués représentant les gouvernements, les employeurs et les travailleurs des 187 pays membres de l'Organisation internationale du travail (OIT). Elle s'est clôturée par l'adoption d'une recommandation sur les apprentissages de qualité ; de résolutions sur une transition juste et la protection du travail ; d'un rapport sur les normes, le programme et le budget ; et d'une résolution sur la Biélorussie. Le durcissement généralisé de la position des employeurs s'est confirmé. En dehors du droit de grève que les employeurs refusent de reconnaître comme corollaire de la convention n° 87 sur la liberté d'association, la notion de négociation collective est malmenée, les employeurs préférant le terme de collaboration. Le refus de certains groupes régionaux de mentionner les discriminations LGBTI, prenant en otage le vote du budget, a mis l'organisation en émoi avant d'être résolu in extremis.

2

La France a récemment ratifié la convention n° 190 de l'OIT pour l'élimination des violences et du harcèlement au travail, adoptée en juin 2019. Quel regard porte la CFE-CGC ?

C'est encore une occasion manquée pour la France de transformer en actes ses engagements et de concrétiser la « grande cause du quinquennat », qui est définitivement un coup de communication. Cette ratification à droit constant s'appuie sur une étude d'impact gouvernementale qui a conclu que le droit français était déjà conforme à la convention. La CFE-CGC déplore que la France se contente d'une

ANNE-CATHERINE CUDENNEC FAIT LE POINT SUR LA RÉCENTE CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL ET SOULIGNE L'IMPLICATION DE LA CFE-CGC DANS LES INSTANCES.

TROIS QUESTIONS À



ANNE-CATHERINE CUDENNEC, secrétaire nationale CFE-CGC Europe et internationale.

3

Au nom de la CFE-CGC, vous êtes depuis fin 2022 vice-présidente du groupe de travail sur les multinationales et la conduite responsables des entreprises dans le giron de l'OCDE. Quelles sont les missions de l'instance ?

C'est un des trois groupes de travail (GT) du TUAC, la commission syndicale consultative auprès de l'OCDE, dont sont membres des Confédérations ou fédérations internationales et des Confédérations nationales des 57 pays membres de l'OCDE. Le GT dont j'assume la vice-présidence veille à ce que les multinationales assument leurs responsabilités vis-à-vis des impacts sociaux et environnementaux de leurs activités. Le GT a contribué aux déclarations des travailleurs lors des réunions des L7 et L20, et nous avons contribué à la révision des principes directeurs de l'OCDE. Notre long engagement au sein du Point de contact national (PCN) français nous place au cœur des débats pour contribuer efficacement aux travaux. Chaque fois que nécessaire, la CFE-CGC met en avant le rôle de l'encadrement dans le fonctionnement de l'entreprise, dont la possibilité d'être un lanceur d'alerte précoce.

Propos recueillis par **Mathieu Bahuet**

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



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

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

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

CONFLIT DES RETRAITES



L'INTERSYNDICALE RESTE MOBILISÉE

Réunis le 15 juin dernier au siège parisien de la CFE-CGC, les responsables des treize organisations syndicales et de jeunesse se sont entendus sur la suite à donner au mouvement social contre la réforme des retraites. « *Après six mois d'une mobilisation historique par sa durée et par l'ampleur des manifestations, l'exécutif a décidé d'imposer sa réforme en empêchant une nouvelle fois les parlementaires de voter, a déclaré Jean-Philippe Tanghe (au centre de la photo), secrétaire général de la CFE-CGC, lisant une déclaration commune. Ce nouveau déni de démocratie, les nombreux passages en force, malgré le rejet massif de la population, laisseront des traces profondes. Cette réforme, inutile, injuste et brutale, maltraite les travailleurs, travailleuses du privé comme du public et la jeunesse en leur imposant deux ans de travail supplémentaires.* »

L'expérience des mois passés ayant démontré que l'unité syndicale, sur des revendications communes, « *permettait de construire le rapport de force* », l'intersyndicale a lancé un mot d'ordre - « *Continuons à agir!* » - et annonce travailler sur une plateforme de revendications prioritaires : salaires et pensions, conditions de travail, santé au travail, démocratie sociale, égalité femmes-hommes, environnement et conditionnalité des aides publiques aux entreprises.

« *L'intersyndicale continuera de se réunir dès la rentrée, a conclu Jean-Philippe Tanghe. Nous appelons partout les salariés, avec leurs organisations syndicales, à revendiquer, à négocier et à se mobiliser pour gagner des augmentations de salaire.* »

TELEX

PROTECTION SOCIALE

RETRAITE : LA PENSION MOYENNE S'ÉTABLIT À 1366 EUROS NETS

Fin 2021, la France comptait 17 millions de retraités (90000 de plus sur un an), selon une étude du service statistique des ministères sociaux (Drees). Le montant moyen de la pension s'établit à 1366 euros nets, avec un écart de 38 % entre les hommes (1697 euros) et les femmes (1052 euros). Réversions incluses, la pension perçue est de 1499 euros nets, avec un écart réduit à 24 % entre hommes (1719 euros) et femmes (1305 euros). L'âge effectif moyen de départ en retraite a continué d'augmenter, atteignant 62 ans et 7 mois : 62 ans et 2 mois pour les hommes, 63 ans pour les femmes.

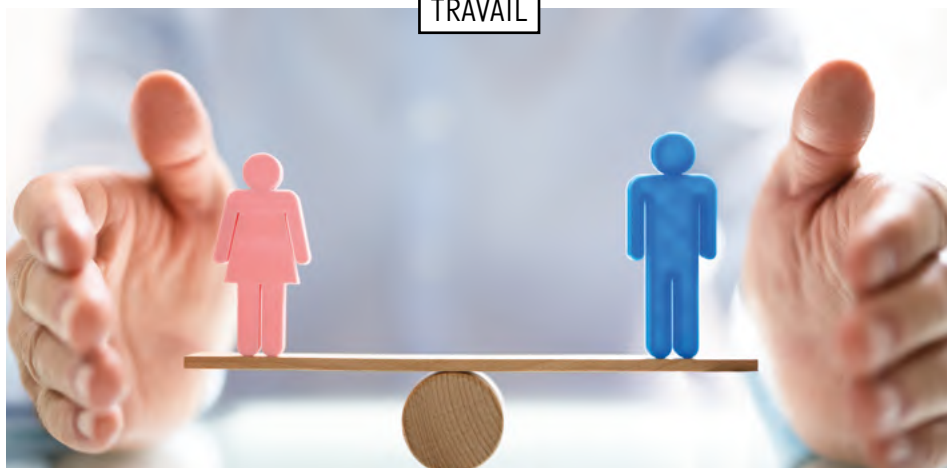
LOGEMENT

UNE NOUVELLE CONVENTION QUINQUENNALE POUR ACTION LOGEMENT

L'État et les partenaires sociaux d'Action Logement, l'organisme dont la mission est de faciliter l'accès au logement des salariés, ont signé le 16 juin dernier une nouvelle convention pour la période 2023-2027. Celle-ci prévoit des investissements d'un montant de 14,4 milliards d'euros : 5,5 milliards dédiés au financement des bailleurs pour la construction et la réhabilitation de logements ; 3,7 milliards pour accompagner les salariés dans leur parcours résidentiel en lien avec l'emploi ; et 5,25 milliards pour les politiques publiques du logement dont la rénovation urbaine et le plan « Action cœur de ville ».



TRAVAIL

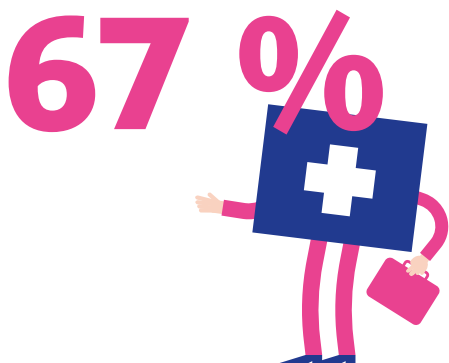


SALAIRES : LES INÉGALITÉS SALARIALES FEMMES-HOMMES PERSISTENT

En 2022 comme les années précédentes, les femmes cadres ont été moins nombreuses à bénéficier d'une augmentation que leurs homologues masculins (54 % vs 59 %), et en particulier chez les jeunes cadres (62 % vs 70 %), selon le baromètre annuel de l'Association pour l'emploi des cadres. « *Un constat affligeant, qui se répète année après année depuis dix ans, déplore Gilles Gateau, directeur général de l'Apec. En parler, faire des lois, se donner des objectifs et des index, c'est bien. Mais cela ne suffit manifestement pas : il faut agir plus fort et plus vite ! Accélérer dans la lutte contre ces inégalités, changer la mentalité des dirigeants et des managers, reconnaître enfin les compétences quel que soit le genre.* »

L'an dernier, la part de cadres ayant bénéficié d'une augmentation individuelle ou collective a atteint un niveau record (57 %, + 11 points par rapport à 2021). La rémunération annuelle brute médiane des femmes s'est établie à 48 000 euros, soit un différentiel de 15 % par rapport à celle des hommes (55 000 euros). Si cet écart s'explique en partie par des différences de profil - les femmes cadres sont relativement plus jeunes que les hommes cadres et elles sont sous-représentées dans les postes à responsabilité hiérarchique - un écart salarial de 7 % persiste à profil et poste équivalents. Et il s'accroît avec l'âge : 3 % en défaveur des femmes cadres de moins de 35 ans et 10 % pour celles de 55 ans et plus.

LE CHIFFRE



La proportion des actifs âgés 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 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.

EMPLOI

FRANCE TRAVAIL SUR LES RAILS

Le gouvernement a présenté le 7 juin son projet de loi « pour le plein emploi », qui doit notamment donner naissance à France Travail et succéder à Pôle emploi au 1^{er} janvier 2024. La création de France Travail doit aboutir à la construction d'un réseau dont la gouvernance stratégique, politique et financière serait assurée par l'État (préfets, directions régionales ou départementales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités), les collectivités territoriales et les partenaires sociaux. Ce réseau s'appuierait sur trois opérateurs : France Travail (ex-Pôle emploi), France Travail jeunes (missions locales) et France Travail handicap (Cap emploi).

FONCTION PUBLIQUE

LE POINT D'INDICE REVALORISÉ DE 1,5 %

Le ministre de la Transformation et de la Fonction Publiques, Stanislas Guerini, a présenté le 12 juin un ensemble de mesures pour les agents publics, comprenant notamment une augmentation générale de 1,5 % du point d'indice au 1^{er} juillet prochain. Une prime de pouvoir d'achat allant jusqu'à 800 euros bruts sera par ailleurs versée avant la fin de l'année à l'ensemble des agents dont la rémunération est inférieure à 3 250 euros bruts. Cela représente environ la moitié des agents de la fonction publique d'État et 70 % des agents publics hospitaliers, indique le ministère.



INTERNATIONAL



DES DIRIGEANTS SYNDICAUX UKRAINIENS REÇUS À PARIS

Dans le cadre du convoi intersyndical de solidarité avec l'Ukraine, les organisations syndicales (CFE-CGC, CGT, FO, CFTC, FSU, UNSA, Solidaires) ont reçu des dirigeants syndicaux ukrainiens lors d'une conférence de presse organisée le 20 juin à la Bourse du travail de Paris. « *Dès le début, l'intersyndicale a apporté son soutien au peuple ukrainien et à nos collègues syndicalistes, a témoigné Anne-Catherine Cudennec (au centre de la photo), secrétaire nationale CFE-CGC Europe et international. Grâce aux dons recueillis auprès des militants et par les Confédérations impliquées, nous avons procédé à deux convois de produits de première nécessité et de matériel, remis en Pologne aux deux syndicats ukrainiens (FPU et KPVU) en présence de l'intersyndicale. Ce fut une expérience humaine très enrichissante dans une situation extrême.* »

En attendant des solutions politiques, les organisations syndicales restent mobilisées. « *La demande d'une entrée accélérée de l'Ukraine au sein de l'UE est légitime, souligne Anne-Catherine Cudennec, mais il faut pour cela que les institutions soient solides et qu'elles laissent une place aux syndicats qui sont les défenseurs des droits humains et du droit du travail. Leur rôle dans la résistance et l'assistance à la population a été et continue d'être essentiel : il ne faudra pas l'oublier une fois la paix rétablie. Ce sera notre rôle de les aider à faire émerger des institutions respectueuses des droits humains, où la société civile, syndicats compris, pourra faire entendre sa voix.* »

DROIT DU TRAVAIL

PRÉSIDENTIE PAR LE QATAR DE LA CIT : LES SYNDICATS INDIGNÉS

Dans un communiqué, la CFE-CGC, la CFDT, la CGT, FO, la CFTC et l'UNSA ont exprimé leur mécontentement alors que la présidence de la récente Conférence internationale du travail (CIT) a été attribuée au Qatar. « *Avec six conventions ratifiées sur 190, le Qatar figure parmi les derniers pays du monde en termes de couverture par les normes internationales du travail, notamment par les conventions sur les libertés syndicales et le droit à la négociation collective* », soulignent les syndicats, qui demandent « *que de réelles exigences soient fixées au pays pour respecter les normes de l'Organisation internationale du travail (OIT)* ».

SOCIÉTÉ

LES PRÉJUGÉS SEXISTES DEMEURENT ENRACINÉS, DÉPLORE L'ONU

« *Aucune amélioration du niveau des préjugés à l'égard des femmes au cours de la dernière décennie* » : tel est le constat d'une étude du Programme des Nations unies pour le développement (PNUD). En dépit de campagnes pour le droit des femmes, la moitié des personnes dans le monde croient que les hommes font de meilleurs dirigeants politiques que les femmes, et plus de 40 % croient que les hommes font de meilleurs dirigeants d'entreprise. Un quart de la population juge également justifiable pour un homme de battre sa femme, et 28 % estiment que l'université est plus importante pour les hommes.



LES

EMPLOI

31 % DES EMPLOYEURS UTILISENT L'IA

Près d'un tiers des entreprises (31 %) utilisent déjà l'intelligence artificielle (IA), selon un sondage de l'institut BVA pour Pôle emploi. En tête des utilisateurs figurent les secteurs agricole et industriel, ainsi que les entreprises de plus de 200 salariés (45 % d'entre elles). Pour 63 % des employeurs ayant recours à l'IA, celle-ci réduit les tâches fastidieuses et 66 % citent un effet positif sur la santé et la sécurité du personnel, tandis que 58 % soulignent un effet positif sur la relation client (dont 80 % dans la finance).



SANTÉ AU TRAVAIL



L'ABSENTÉISME À UN NIVEAU RECORD DEPUIS 2016

L'augmentation de l'absentéisme - particulièrement chez les jeunes et les managers - et la multiplication par deux des arrêts longs pour troubles psychologiques sont deux des constats inquiétants du 8^e baromètre absentéisme publié par Malakoff Humanis. Avec 50 % des salariés arrêtés au moins une fois dans l'année, l'absentéisme maladie a atteint son plus haut niveau depuis 2016. On constate une nette augmentation des arrêts multiples : 45 % des salariés ayant été arrêtés au cours des douze derniers mois ont eu au moins deux arrêts (contre 41 % en 2021 et 2022).

Toutes durées confondues, la maladie ordinaire reste le premier motif des arrêts maladie. Viennent ensuite le Covid

(17 %), les troubles psychologiques (15 %) et les troubles musculosquelettiques (13 %). Les troubles psychologiques constituent le premier motif des arrêts longs (plus de 30 jours).

Les managers comptent parmi les salariés les plus arrêtés pour maladie : 53 % (13 points), juste derrière les jeunes salariés (58 %). Près d'un manager sur deux estime que le travail hybride a rendu plus complexe leur rôle, avec notamment des difficultés à détecter et à gérer les situations de vulnérabilité de leurs collaborateurs, ou à répartir leur charge de travail. 58 % seraient intéressés par des formations pour accompagner leurs collaborateurs en arrêt maladie.

DÉVELOPPEMENT DURABLE

TRANSITION ÉCOLOGIQUE EN ENTREPRISE UN PASSAGE À L'ACTE TIMIDE

D'après une étude de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), 81 % des salariés estiment que la transition écologique est un enjeu stratégique pour leur structure. Pour autant, dans les entreprises passées à l'action, 52 % du panel jugent qu'il s'agit « seulement de quelques actions » (contre 21 % « de nombreuses actions »), souvent relatives aux écogestes (82 %), à la mobilité (69 %) et à la sensibilisation des salariés (63 %). Parmi les représentants du personnel, 60 % ont déjà traité d'un sujet lié à la stratégie environnementale et 41 % ont été associés à un projet de transition écologique.



ÉCONOMIE

SALAIRES EN HAUSSE DANS LES TPE-PME

Selon une étude du Cercle Perspectives, les salaires ont 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. Les secteurs confrontés aux plus grandes difficultés de recrutement ont été les plus généreux pour attirer ou conserver leurs collaborateurs, notamment le transport (7,17 %) et l'hôtellerie-restauration (6,35 %).



RACHATS D' ACTIONS : UNE PRATIQUE CONTROVERSÉE

MODALITÉS, FINALITÉS, CRITIQUES : TOUT SAVOIR SUR LES RACHATS D' ACTIONS, LA TECHNIQUE EN VOGUE POUR ENRICHIR LES ACTIONNAIRES.

Avec le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) et ses dizaines de milliards d'euros « donnés aux entreprises sans garantie, financés en immense majorité par des impôts sur la classe moyenne » (*), les rachats d'actions sont régulièrement dénoncés dans les médias par François Hommeril, président de la CFE-CGC. « On devrait couper les subventions publiques aux entreprises qui font du rachat d'actions. Ce devrait être interdit », estime-t-il (**). Pour comprendre l'ère du responsable confédéral, il faut décortiquer cette méthode boursière.

Une pratique en vogue dans le CAC 40

En 2022, les entreprises du CAC 40 ont versé à leurs actionnaires plus de 80 milliards d'euros : 56 sous forme de dividendes et 24 via des programmes de rachats d'actions. En 2023, BNP Paribas a par exemple annoncé un programme de

rachat d'actions de 5 milliards d'euros, qui a débuté en avril. Air liquide, Carrefour, LVMH, Pernod Ricard, Sanofi, Société Générale, Stellantis ou encore Total : nombre de géants de la Bourse de Paris ont pratiqué le rachat d'actions en 2022. À plus petite échelle, une société comme le Groupe SEB (8 milliards d'euros de chiffre d'affaires et 316 millions d'euros de bénéfices en 2022) a proposé à ses actionnaires, lors de l'assemblée générale mixte du 17 mai 2023, de mettre en œuvre un programme de rachat d'actions de 1,3 milliard d'euros sur 18 mois.

De quoi s'agit-il ?

L'opération consiste pour une entreprise à racheter ses propres actions pour les annuler ensuite. « Cela améliore mécaniquement certains ratios comme le bénéfice par action (BPA), le rendement (dividende versé sur capital) ou encore la trésorerie (cash-flow) par action. Les actionnaires sont

ainsi mécaniquement favorisés par une stratégie de rachat d'actions », explique une analyse du Particulier. Le fait de réduire le nombre de titres en circulation « a pour effet d'augmenter le bénéfice par action et, par ricochet, le cours de Bourse des actions restantes », complète le journaliste du Figaro Hervé Rousseau. Le but principal est donc de gratifier les actionnaires en complément de ce qu'ils touchent en dividende.

Une procédure encadrée

En principe, la souscription par une société de ses propres actions ou de ses parts sociales est interdite. Néanmoins, le rachat de ses propres titres est autorisé pour les sociétés par actions (SA et SAS) sous certaines conditions et selon certaines modalités prévues par le Code de commerce :

- pour réduire le capital social ;
- pour conserver les titres et, dans un délai d'un an, les attribuer aux salariés ;

- pour les conserver et, dans un délai de deux ans, les remettre en paiement ou en échange dans le cadre d'une opération de croissance externe, de fusion, de scission ou d'apport ;
- pour les conserver et, dans un délai de cinq ans, les attribuer aux actionnaires dans une procédure de mise en vente.

De telles annulations sont limitées à 10 % du capital de la société par périodes de 24 mois (5 % dans le cadre d'une opération externe).

Évolution de la réglementation

C'est en juillet 1998 que le rachat par les sociétés de leurs propres titres de capital a été libéralisé en France, en s'inspirant fortement des propositions du rapport Esambert, commandité par la Commission des opérations de Bourse (l'ancêtre de l'Autorité des marchés financiers) et publié six mois auparavant. Avant cette date, la loi du 24 juillet 1966 sur les sociétés commerciales prohibait l'achat par une entreprise de ses propres actions. « *Ce principe général d'interdiction était assorti de quelques dérogations qui étaient toutefois limitées et mal adaptées à une gestion dynamique du capital des sociétés* », déplorait le rapport dans son lobbying de place.

Pression des investisseurs

Qu'attendaient les entreprises cotées - et le marché - de cet assouplissement ? Tout simplement « *un moyen privilégié pour rendre de la valeur aux actionnaires* », comme le titrait BNP Paribas dans une étude de 2019. La moitié des sociétés interrogées par la banque plébiscitaient alors des solutions mixtes intégrant les rachats d'actions et les dividendes pour « *rendre de la valeur* » aux actionnaires. La majorité d'entre elles disaient subir la pression des investisseurs en faveur de rachats d'actions, à commencer par les hedge funds et les mutual funds anglo-saxons, suivis des compagnies d'assurances et des fonds souverains.

L'étude pointait aussi que les rachats d'actions constituaient « *une demande quasi systématique des investisseurs activistes* ». Résultat, la part des rachats d'actions dans le mix versé aux actionnaires ne cesse de grimper dans le monde : en 2012, elle en représentait un tiers, puis la moitié en 2022, selon le gérant d'actifs Janus Henderson.

Du classique en Amérique

De longue date, la souplesse du mécanisme a fait du rachat d'actions une pratique capitaliste courante chez l'Oncle Sam, notamment comme moyen de protection contre les prises de contrôle inamicales (en remédiant à la sous-évaluation de ses titres et en renforçant le contrôle de l'actionariat). On a ainsi assisté à une vague de rachats d'actions aux États-Unis au lendemain du krach boursier d'octobre 1987, dont le but était de faire remonter les cours. En 1996, les 1472 opérations de ce type répertoriées dans le pays représentaient 176 milliards de dollars. En 2022, les rachats d'actions des sociétés du S&P 500 (l'indice actions phare de Wall Street) ont avoisiné les 1000 milliards de dollars, dont 89 pour le seul Apple...

Un mécanisme critiquable

Sur le fond, les rachats d'actions posent un problème de partage de la valeur, puisqu'en cherchant tous les moyens possibles d'enrichir les actionnaires, on réduit la part de gâteau des salariés.

« *Racheter ses propres actions revient aussi à diminuer les sommes disponibles pour investir dans la croissance et l'innovation de l'entreprise. D'où l'idée que cela se fait au détriment de la croissance, de la consommation et de l'emploi* », analyse le journaliste Nicolas Gallant sur capital.fr. « *Si l'actionnaire est avantagé grâce à l'aspect relatif des opérations de rachat d'actions, celles-ci peuvent aussi traduire un manque de perspectives et s'opposer à une hausse de la valorisation sur le long terme* », complète encore le Particulier.

La prise de conscience des politiques

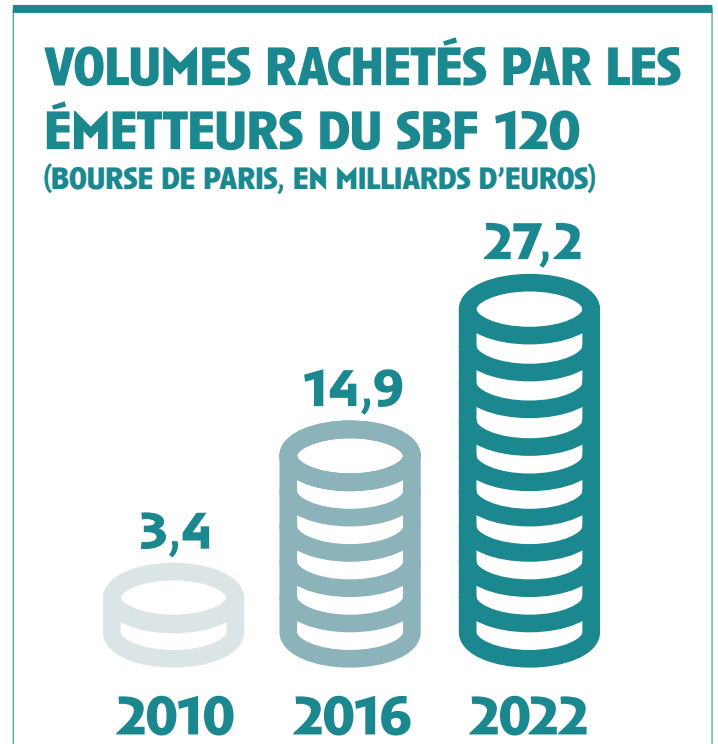
Aux États-Unis, le président Joe Biden veut renforcer la fiscalité qui avait été adoucie par son prédécesseur Donald Trump. Il a prévu de faire passer la taxation des share buybacks de 1 % à 4 %.

En France, lors de son intervention sur TF1 et France 2 en mars dernier, Emmanuel Macron a dénoncé le « *cynisme de certaines grandes entreprises* », mentionnant « *leurs revenus tellement exceptionnels qu'elles en arrivent à utiliser cet argent pour racheter leurs propres actions* ». Le président de la République a indiqué qu'il allait « *demander au gouvernement de travailler à une contribution exceptionnelle pour que, quand des entreprises rachètent leurs propres actions, leurs travailleurs puissent en profiter* ».

Gilles Lockhart

(*) Entretien à BFM Business.

(**) Entretien à Alternatives Économiques.



16.17

LE GRAND TÉMOIN

LE GRAND TÉMOIN

BRUNO PALIER

Directeur de recherche
du CNRS à Sciences-Po

PARCOURS

Directeur de recherche du CNRS à Sciences-Po, expert des réformes des systèmes de protection sociale en France et en Europe, Bruno Palier a dirigé le Laboratoire interdisciplinaire d'évaluation des politiques publiques (LIEPP) de 2014 à 2020. Entre 1994 et 1998, il a organisé le programme de comparaison des systèmes de protection sociale en Europe de la MIRE (ministère de l'Emploi et de la Solidarité) et co-piloté le programme Cost A15 (« Reforming social protection systems in Europe »). De 2006 à 2011, il a été coordinateur scientifique du réseau d'excellence européen RECWOWE (29 institutions et 190 chercheurs de 19 pays européens). Il est l'auteur de nombreux ouvrages dont le dernier, « The World politics of social investment » (Oxford University Press), est paru en 2022.

« LES STRATÉGIES DE RÉDUCTION DES COÛTS ONT DÉVALORISÉ, INTENSIFIÉ ET ABÎMÉ LE TRAVAIL »

Propos recueillis par **Gilles Lockhart**

Photos : **Alexis Lecomte**

DIRECTEUR DE RECHERCHE DU CNRS À SCIENCES-PO, BRUNO PALIER EST UN EXPERT DES RÉFORMES DES SYSTÈMES DE PROTECTION SOCIALE EN FRANCE ET EN EUROPE. IL ANALYSE LES EFFETS DÉLÉTÈRES DES POLITIQUES DE RÉDUCTION DU COÛT DU TRAVAIL SUR L'EMPLOI ET LA PROTECTION DES SALARIÉS.

Vous êtes en train de rassembler une série de textes sur le travail. Quel est l'objectif de cette série ?

À l'occasion du projet de réforme des retraites de 2023, la question du travail est devenue centrale dans le débat public. Même s'il a souvent été négligé par les médias et les autorités (y compris lors de la préparation de cette réforme), le travail en France fait l'objet de nombreuses recherches en sciences sociales, qui permettent de documenter de façon précise ce que nous savons sur une pluralité de thèmes : qualité de vie au travail, conditions de travail, pénibilité, organisation du travail, management, démocratie au travail, normes de genre, discriminations, formation professionnelle, évolutions de carrières, transition vers la retraite...

Cette série de textes, disponibles sur le site du Laboratoire interdisciplinaire d'évaluation des politiques publiques (LIEPP) de Sciences-Po, rend accessibles tous ces savoirs afin de nourrir les réflexions des acteurs – notamment les syndicats – sur la situation du travail en France.

Vous publiez vous-même sur le site du LIEPP un article sur les stratégies du low cost à la française. Quelles en sont les grandes lignes ?

Si l'on va directement aux conclusions, elles montrent que ces stratégies de réduction des coûts ont dévalorisé, intensifié et abîmé le travail en France. Qu'il est devenu, pour beaucoup de personnes, de plus en plus dur, intense et induisant une perte de sens. Depuis plus de trente ans, le travail en France n'est pas conçu comme un atout

« TROP D'ENTREPRISES BASENT LEUR STRATÉGIE DE COMPÉTITIVITÉ SUR LA RÉDUCTION DU COÛT DU TRAVAIL PLUTÔT QUE SUR LA QUALITÉ ET L'INNOVATION »

sur lequel les entreprises et les services publics pourraient s'appuyer pour améliorer leurs produits ou leurs services, mais comme un coût qu'il faut réduire par tous les moyens. C'est l'axe de nos politiques économiques, principalement fondées sur des exonérations de cotisations sociales et des aides aux entreprises pour alléger le poids des « charges sociales », mais c'est aussi l'essentiel des stratégies des entreprises françaises elles-mêmes.

Quelle a été l'histoire de cette évolution ?

Elle remonte au début des années 1980 quand ont fleuri les rapports soulignant le poids trop élevé du coût du travail, donné comme cause du chômage et des déficits commerciaux français. En 1987, le patronat, alors dirigé par Yvon Gattaz, lance « la bataille des charges ». En 1993 débute la litanie des réformes des retraites et des plans généraux de baisse des cotisations sociales. Un exemple parmi d'autres : la loi quinquennale de décembre 2013, relative

au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle, comportait comme mesure principale la réduction d'une partie des cotisations sociales patronales sur les bas salaires.

Depuis, les allègements ont été progressivement étendus à davantage de cotisations sociales (quasiment toutes au niveau du SMIC, où il ne reste plus que les cotisations retraites complémentaires et chômage) et à davantage de niveaux de salaire, jusqu'à concerner désormais 3,5 SMIC. En 2021, le montant total des exonérations de cotisations a atteint 73,8 milliards d'euros en France.

Quelles sont les conséquences en matière d'emplois ?

Ces politiques ont pu avoir une certaine efficacité lors de leur mise en œuvre initiale. Mais elles n'ont ensuite quasiment pas permis de créer de nouveaux emplois ni d'améliorer la compétitivité à l'export des entreprises françaises. Elles sont inefficaces pour lutter contre le chômage. En outre, en subventionnant des secteurs d'activité incapables de construire une compétitivité hors coût, fondée sur la qualité des produits et des services et non sur la baisse des salaires, elles ont tiré la qualité des productions françaises vers le bas et réduit la capacité à produire et exporter des biens et des services de qualité. Autrement dit, comme le souligne un rapport du Sénat sur les politiques d'exonération de cotisations sociales, elles ont « favorisé un mauvais positionnement de l'économie française ».

(...)

(...)

De quelle manière ?

Au lieu d'être ciblée sur les entreprises qui en ont le plus besoin et sur les secteurs les plus exposés à la concurrence, la stratégie du low cost offre une prime aux bas salaires et aux secteurs les plus abrités. Si l'on reprend l'analyse du Sénat, on y lit que « les allègements bénéficient surtout aux petites entreprises du secteur des services, où les salaires sont moins élevés, et peu à l'industrie, pourtant exposée à une concurrence internationale incitant au dumping social et environnemental ». Ces allègements jouent donc à l'encontre de la capacité à soutenir des secteurs et des emplois de qualité.

En outre, ces politiques créent des trappes à bas salaire puisque les baisses de cotisations diminuent à mesure que le niveau de salaire augmente, ce qui incite les entreprises à rester sous les seuils. Le mécanisme de baisse du coût du travail par les allègements de cotisations maintient donc artificiellement de nombreux salariés dans des niveaux de revenus concentrés entre 1 et 1,5 SMIC.

Quelle est la responsabilité des entreprises dans cette politique de bas salaires ?

Elle est considérable. Beaucoup trop d'entreprises françaises construisent leurs stratégies de compétitivité sur la réduction du coût du travail. Plutôt que de miser sur la qualité et l'innovation, on cherche avant tout à chasser les coûts et à intensifier le travail, ce que nous appelons avec Clément Carbonnier une stratégie du low cost à la française dans notre ouvrage « Les femmes, les jeunes et les enfants d'abord - Investissement social et économie de la qualité » (PUF, 2022). Cette stratégie repose sur quatre piliers principaux : les délocalisations, la sous-traitance, l'éviction des salariés les plus âgés et l'intensification du travail des salariés restants.

Si l'on examine ces quatre piliers, pourquoi les délocalisations en premier ?

Parce que les grandes entreprises françaises sont les championnes des délocalisations en Europe. Comme le souligne une note de décembre 2020 de France Stratégie, les grands groupes ont préféré faire « le choix des délocalisations plutôt que de la montée en gamme », réduisant ainsi le nombre d'emplois industriels en



France. Même si la tendance a un peu baissé, l'Insee montre qu'en moyenne annuelle sur la période 1995-2017, environ un millier d'entreprises ont délocalisé, correspondant à 25 000 emplois par an. Les délocalisations touchent particulièrement les emplois qualifiés de l'industrie et s'opèrent pour près de la moitié à destination de pays européens. Cette stratégie de mise en concurrence des salariés français avec les salariés des pays à moindre coût les oblige à accepter des salaires et des conditions de travail dégradés pour préserver leur emploi.

Et s'agissant du recours à la sous-traitance et à l'intérim ?

Depuis les années 1980, les entreprises françaises se concentrent sur leur « cœur de métier » et cherchent à externaliser des services auparavant internes. Il s'agit d'obtenir la même chose mais au plus bas prix possible, avec plus de flexibilité, « grâce » à de faibles rémunérations et des conditions de travail dégradées chez les sous-traitants. Les patrons sont encouragés, depuis une quarantaine d'années en France, par des mesures politiques de libéralisation partielle du marché du travail : création et multiplication de contrats de travail dits « atypiques » (mais qui deviennent la norme pour les services dits « peu qualifiés »), assouplissement des règles d'emploi en CDD (contrats à durée déterminée, intérim et temps partiel). Avec pour conséquence une dégradation des conditions de travail des salariés de la sous-traitance, une augmentation de leurs

risques physiques et organisationnels et de leurs accidents du travail, de moins bonnes conditions d'accès aux formations, etc. Ces évolutions sont très bien documentées par les textes publiés dans la série du LIEPP. Arnaud Mias montre que les conditions de travail et les problèmes de santé au travail sont démultipliés dans le secteur de l'intérim.

Quid de la dégradation des services publics ?

Effectivement, dans cette même logique, un certain nombre de services collectifs auparavant pris en charge par les collectivités locales sont aujourd'hui privatisés : distribution de l'eau, nettoyage et entretien des espaces publics, collecte et traitement des déchets... Là encore, le but est de faire baisser le coût de ces services, en laissant les rémunérations au plancher, pour qu'ils reviennent moins cher que s'ils étaient fournis par des agents des collectivités locales.

Troisième pilier de la stratégie low-cost, « l'éviction des salariés plus âgés ». Sur quoi se fonde-t-elle ?

Ici, la démarche est simple : il s'agit de renvoyer les salariés les plus âgés, considérés comme les plus coûteux. N'ayant investi ni dans la formation de leurs seniors, ni dans leurs conditions de travail, les employeurs considèrent que les plus âgés ne sont plus assez productifs pour le salaire qu'ils leur coûtent. Ils s'en sont longtemps débarrassés par tous les moyens : dispositifs

« DES OBJECTIFS TOUJOURS PLUS ÉLEVÉS SONT IMPOSÉS AUX SALARIÉS, EN S'ÉLOIGNANT D'UN MANAGEMENT DE PROXIMITÉ PLUS HUMAIN »

de préretraites quand ils existaient, plans sociaux et ruptures conventionnelles désormais... Même s'il remonte progressivement, le taux d'emploi des salariés de 55 à 64 ans en France reste particulièrement bas, à 56 %, soit 15 à 20 points de moins qu'en Allemagne ou en Suède.

Étape suivante et quatrième pilier de la stratégie low-cost : intensifier le travail des salariés restants. Comment cela s'opère-t-il ?

Après avoir délocalisé, externalisé et fait partir les plus âgés, beaucoup d'entreprises françaises cherchent à faire travailler plus intensément les salariés moins nombreux qu'elles ont gardés. Cette intensification du travail passe par des modes de management verticaux qui imposent des objectifs toujours plus élevés aux salariés, qui instaurent la spécialisation du travail, la séparation entre conception et exécution, et qui se fondent essentiellement sur des chiffres, des normes, des règles et des processus, en s'éloignant d'un management de proximité plus humain. Par ailleurs, les évolutions néo-managériales (new public management) ont introduit la gestion par les chiffres et l'intensification du travail dans les services publics, à l'image par exemple de la situation des hôpitaux publics.

Sans même faire référence aux dérives de ce management comme cela a pu être le cas chez Orange ou Renault, on peut souligner combien ces modes de management verticaux contribuent à dégrader les conditions de travail. Plusieurs textes que nous publions avec le LIEPP font le lien entre absentéisme (Laurent Cappelletti), perte de sens (Thomas Coutrot et Coralie Perez) et management vertical par les chiffres.

Dans ces conditions, que devient la motivation des salariés et des cadres notamment ?

Cette stratégie d'hyper-productivité explique selon moi en grande partie pourquoi ceux qui travaillent ne souhaitent pas le faire plus longtemps, comme l'ont montré les mobilisations contre la réforme des retraites de 2023. Quand l'occasion se présente, les Français partent en retraite le plus tôt possible. Une analyse de la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV) en 2008, confirmée par de nombreuses enquêtes depuis, souligne que ceux qui veulent bien travailler plus longtemps sont ceux qui associent travail et « réalisation de soi, épanouissement personnel, valorisation et expression de soi, utilité sociale, bien-être et lien social ». Il s'agit le plus souvent de cadres, de professions intellectuelles, de diplômés du supérieur. Mais même parmi les cadres, on trouve de nombreuses personnes fatiguées par l'intensification du travail et traversées par les doutes devant l'évolution du management par les chiffres, vertical et déshumanisé. La majorité des Français souhaitent donc partir le plus tôt possible. Ils associent souvent travail et fatigue au travail (physique et morale), contraintes (horaires, rythme de vie), obligations, usure, stress, pression, dégradation de l'ambiance au travail et du statut personnel.

Quelles sont selon vous les possibilités d'amélioration ?

Il me semble que d'autres stratégies sont possibles, à commencer par le fait de considérer le travail comme un atout pour les entreprises et pour le pays. Les Allemands investissent dans la qualification et la protection des salariés des industries exportatrices. Les pays nordiques investissent dans la formation tout au long de

la vie et en faveur de bonnes conditions de travail de tous les salariés, et les entreprises de ces pays misent sur la qualité et l'innovation de leurs productions. Leurs stratégies reposent sur la participation des salariés aux innovations comme aux décisions. Les représentants des salariés occupent une place importante dans les conseils d'administration des entreprises allemandes ou nordiques. Le management le plus répandu est fondé sur l'horizontalité et l'implication dans ce que l'on appelle des entreprises apprenantes, dont un des pionniers fut Volvo en Suède. Rien d'étonnant dès lors à voir ces pays afficher des taux d'emploi des seniors plus élevés qu'en France, puisque les entreprises ont cherché à les garder et que les salariés y ont trouvé qualité, sens et reconnaissance de leur travail. À quand une telle stratégie de la qualité pour la France ?

CHIFFRES CLÉS

73,8 milliards d'euros

Le montant total des exonérations de cotisations accordées aux entreprises en France en 2021 (source : Sécurité sociale).

2 012 euros par mois

En 2021, un salarié sur deux en France perçoit un salaire mensuel net en équivalent temps plein (EQTP) inférieur à 2012 euros (source : INSEE).

25 000

Le nombre d'emplois délocalisés chaque année depuis la France entre 1995 et 2017 (source : INSEE).

56 %

Le taux d'emploi des salariés âgés de 55 à 64 ans en France, contre 71 % en Allemagne ou 77 % en Suède (source : Dares).

À TOURS, UN 38^E CONGRÈS CFE-CGC POUR CULTIVER LA CONFIANCE

RÉÉLECTION DE FRANÇOIS HOMMERIL, NOUVEL EXÉCUTIF, MANIFESTATION DEVANT LE PALAIS DES CONGRÈS CONTRE LA RÉFORME DES RETRAITES, TABLES RONDES ET TEMPS D'ÉCHANGES ENTRE MILITANTS... RETOUR EN IMAGES SUR LE CONGRÈS CONFÉDÉRAL ORGANISÉ EN MARS DERNIER.

Reportage : **Mathieu Bahuet et Gilles Lockhart**
Photos : **Valérie Jacob et Xavier Renaud**
Conception : **Adrien Vinet**



CI-DESSUS ET CI-CONTRE :

Née en 1944, la CFE-CGC a organisé son 38^e congrès les 22 et 23 mars 2023. Quatre ans après Deauville, c'est Tours qui a accueilli dans son palais des Congrès près d'un millier de congressistes de tous les territoires et des fédérations. Un lieu symbolique puisque la ville a déjà été l'hôte d'un congrès confédéral au siècle dernier, en 1999. La dynamique est bonne : porte-parole des salariés de l'encadrement (techniciens, agents de maîtrise, cadres et agents de la fonction publique), la CFE-CGC (160 000 adhérents) est l'organisation syndicale représentative qui a le plus progressé lors des deux derniers cycles électoraux.



CI-DESSUS : L'ancien trio confédéral élu en 2019 à Deauville avec, de gauche à droite, François Hommeril (président), Gérard Mardiné (ex-secrétaire général) et Jean-Philippe Tanghe (ex-trésorier national). Le bilan de la mandature 2019-2023 - rapport d'activité et rapport financier - a été largement plébiscité par Les congressistes.



CI-DESSUS ET CI-CONTRE : Le nouveau trio confédéral élu à 93,31 % avec, de gauche à droite, Farida Karad (trésorière nationale), François Hommeril, réélu président pour un 3^e mandat, et Jean-Philippe Tanghe (secrétaire général).



CI-DESSUS : « 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 Chimie) a donné le ton.

« Réussir, ce n'est pas brûler du capital en rachetant ses actions pour enrichir les actionnaires en spéculant. Réussir, c'est investir, penser l'avenir. Comme militant CFE-CGC, je ferai ce qui est le cœur du mandat de tout militant syndical : montrer qu'il est possible d'ouvrir des espaces, de cultiver la confiance dans nos capacités à changer la société. »



CI-DESSUS : « Je déploierai la même énergie dans mes nouvelles missions, a déclaré Jean-Philippe Tanghe (fédération Banque). Une des priorités sera de poursuivre le déploiement territorial pour les missions d'animation syndicale et de développement. Je mettrai toute mon énergie pour pousser encore plus haut la CFE-CGC sur l'échiquier syndical. Ensemble, nous cultiverons la confiance. »



CI-DESSUS : « Je suis une militante de terrain depuis 22 ans à la Matmut, a témoigné Farida Karad (fédération Assurance). Autant de mandats où j'ai pris conscience de l'importance de se professionnaliser dans les missions de représentation de nos collègues. Notre grande force, c'est d'avoir des militants qui connaissent leurs dossiers et qui s'impliquent. »



CI-DESSUS : Le nouvel exécutif confédéral au complet. Outre le trio, neuf secrétaires nationaux ont été élus : Nicolas Blanc (Énergies), Anne-Catherine Cudennec (Métallurgie), Jean-François Foucard (Métallurgie), Madeleine Gilbert (Énergies), Christine Lê (Énergies), Maxime Legrand (Banque), Christophe Roth (Services publics), Christelle Thieffinne (Métallurgie) et André Thomas (Services publics). Ils seront épaulés par vingt délégués nationaux : Pierre-Olivier Adrey (Assurance), Bruno Aziere (Métallurgie), Philippe Baux (UP2S), Anne-Michèle Chartier (UP2S), Agnès Colonval (UP2S), Jean-François Feral (Chimie), Jean-Claude Garcia (Chimie), Laurence Gnonlonfoun (Commerce), Gonzague Guez (GFPP), Éric Labouré (Métallurgie), Jean Macher (Commerce), Bertrand Mahé (Banque), Nathalie Makarski (Services publics), Marielle Mangeon (Chimie), Hervé Quatrelivre (Énergies) Marie Russo (Communication), Philippe Sebag (Services publics), Ingrid Sworst (Commerce et services), Christelle Toillon (Métallurgie) et Olivier Vassard (Banque).



CI-DESSUS : Devant une nuée de journalistes, François Hommeril a fustigé l'intervention télé du président de la République à la veille de la 9^e mobilisation contre la réforme des retraites. « La non-réponse de l'exécutif amène à une situation problématique avec des gens qui basculent dans la colère ou la résignation. Emmanuel Macron en est le seul responsable, faisant comme s'il ne s'était rien passé depuis deux mois. Nous avons démonté pièce par pièce l'argumentaire gouvernemental sur cette réforme. En construisant un fort mouvement intersyndical, nous avons pris nos responsabilités pour organiser le mouvement social. »

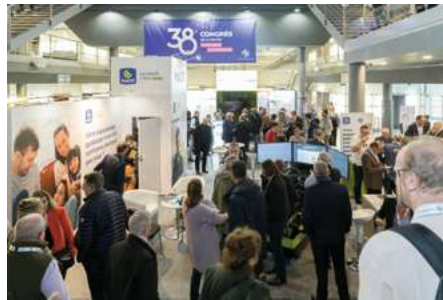


CI-CONTRE :

En marge du congrès, les délégués CFE-CGC ont rallié, jeudi 23 mars en fin de matinée, le Jardin de la préfecture de Tours pour prendre part à la 9^e mobilisation intersyndicale contre la réforme des retraites. Chasubles blanches, banderoles, slogans et coups de sifflet rassembleurs à la clé. Une mobilisation militante exemplaire et bon enfant quelques jours après le passage en force gouvernemental pour faire adopter la loi décalant l'âge légal de départ de 62 à 64 ans.



CI-DESSUS : Sur le stand CFE-CGC tenu par les salariés de la Confédération, les nombreux guides et supports (CSE, télétravail, épargne salariale, parcours syndicaux, QVCT, handicap et numérique, syndrome d'épuisement professionnel, dialogue environnemental d'entreprise, négociation salariale, 1,5 % prévoyance, forfaits-jours, logement, lanceurs d'alerte...) réalisés durant la mandature ont été massivement distribués aux militants pour les accompagner dans l'exercice de leurs mandats syndicaux.



CI-CONTRE :

Ces deux jours ont aussi été l'opportunité pour les congressistes, via un espace dédié, de rencontrer les partenaires institutionnels - organismes paritaires, grands acteurs de l'assurance, de la protection sociale, de la prévoyance, mutuelles santé - avec qui la CFE-CGC a tissé des liens forts et durables, au service des salariés et des entreprises.



CI-DESSUS :

Deux tables rondes ont rythmé la matinée du deuxième jour, avec des témoignages militants instructifs. La première sur le télétravail et les nouvelles organisations du travail ; la seconde sur les nouvelles organisations et représentations du personnel.

CI-DESSUS :

En conclusion du congrès, une belle animation manuelle réalisée en direct par un artiste avec du sable et retranscrite sur l'écran en clap de fin : « Cultivons la confiance, merci! ».

RGPD AU NIVEAU SYNDICAL : LES FONDAMENTAUX À SAVOIR

LA CNIL A PUBLIÉ UN GUIDE DE SENSIBILISATION AU RÈGLEMENT GÉNÉRAL SUR LA PROTECTION DES DONNÉES À DESTINATION DES SYNDICATS. **IL PERMET D'APPRÉHENDER LES GRANDS PRINCIPES ET LES RÈGLES** À APPLIQUER DANS LEUR FONCTIONNEMENT INTERNE.



Noms, prénoms, parfois nombre de membres de la famille pour le calcul du montant des cotisations, appartenance syndicale... Autant de données personnelles de personnes physiques (adhérents, futurs adhérents, journalistes, élus, partenaires...) que les organisations syndicales peuvent être amenées à collecter. À tous les niveaux, de la section à la fédération, en passant par l'union départementale. Depuis cinq ans déjà, dans ce cadre, elles doivent appliquer le règlement général sur la protection des données (RGPD). L'obligation de conformité à cette règle européenne date en effet du 25 mai 2018.

Il demeure parfois encore complexe de déterminer ce qui est conforme ou ce qui ne l'est pas. Pourtant, quelques grands principes s'énoncent clairement.

TRAITEMENT DE DONNÉES PERSONNELLES : DE QUOI PARLE-T-ON ?

Les données personnelles rassemblent les informations qui permettent d'identifier, directement (le nom par exemple) ou non (un numéro d'adhérent), une personne physique. Leur collecte, leur conservation ou même leur simple consultation constituent un traitement, et cela vaut tant pour les

fichiers informatiques que pour des fiches papier. Ce traitement est autorisé de façon réglementée, si et seulement s'il s'exerce dans le cadre d'une finalité précise, à l'image de la gestion administrative des adhérents ou de l'établissement de listes de diffusion de documents de communication.

Chaque finalité doit donc être déterminée en amont, être exprimée auprès de ceux dont on collecte les données de façon explicite, et elle se doit d'être légitime. Si chaque finalité représente un traitement en soi, quelques règles communes s'appliquent à toutes.

COLLECTE, CONSERVATION, UTILISATION : LES RÈGLES D'OR

- **Un recueil minimaliste.** Seules les données pertinentes avec l'objectif poursuivi peuvent être collectées et donner lieu à un traitement. Elles doivent donc être le moins détaillées possible. Inutile, par exemple, de connaître le nom ou l'âge des enfants d'une famille pour calculer le montant d'une adhésion. En savoir le nombre suffit. Dès lors, il convient de veiller, dans la collecte de justificatifs, à ce que ceux-ci ne comprennent pas plus d'informations que celles qui sont nécessaires à l'organisation. De même, en cas de changements de logiciels, privilégier ceux qui tracent le moins les utilisateurs s'avère indispensable. Certains collectent des informations personnelles inutiles, comme la géolocalisation : mieux vaut les écarter.

- **Le traitement doit être licite.** Sa finalité est conforme au droit et il repose sur l'une des six bases légales instituées par le RGPD comme l'exécution d'un contrat ou encore le consentement. La base légale est portée à la connaissance de la personne concernée car elle conditionne ses droits.

- **Une réutilisation interdite.** À de très rares exceptions près, les données collectées avec un objectif ne sauraient être utilisées dans le but d'atteindre autre chose que la finalité initiale qui a conduit à les rassembler. Elles ne peuvent davantage être transmises à un organisme tiers. Sauf à quelques destinataires internes et externes comme les experts-comptables et les organismes de formation. Mais s'il s'agit de l'appartenance syndicale, un des motifs de discrimination reconnus, et donc une donnée sensible, la personne concernée doit avoir donné son consentement.

- **Une durée resserrée.** La conservation dans le temps, elle aussi, doit se réduire au strict minimum. Elle doit avoir été définie en amont, en corrélation avec la finalité du recueil et de la conservation.

- **La désignation d'un délégué à la protection des données.** Point de contact pour la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL), ce délégué informe et conseille le responsable de traitement afin de s'assurer de l'utilisation conforme des données personnelles. Sa désignation est obligatoire dès lors que l'organisation traite à grande échelle des données sensibles comme l'appartenance syndicale. Pour

certaines traitements, la responsabilité peut être conjointe, par exemple exercée à la fois par une section syndicale et une fédération.

LA SÉCURISATION, UN ENJEU CAPITAL

Mots de passe exigeants et régulièrement modifiés, mais aussi armoires bouclées. Sur les plans informatique aussi bien que physique, la confidentialité des données doit demeurer un objet d'attention permanente.

REGISTRE DES TRAITEMENTS : UN DOCUMENT DE RÉFÉRENCE

L'organisation doit formaliser dans un document unique l'ensemble des procédures établies. Et ainsi documenter son respect des règles.

GUIDE DE LA CNIL : UN OUTIL ADAPTÉ À VOS BESOINS

Élaboré en collaboration avec les organisations syndicales (voir encadré ci-contre), le document rédigé par la CNIL, consultable sur le site internet de l'organisme, illustre les règles d'exemples concrets tirés des activités des structures syndicales : sections, fédérations...

Ce guide traite du fonctionnement interne des organisations syndicales. Pour les questions liées aux ressources humaines, il conviendra de se reporter aux guides à destination des employeurs. De même, il n'aborde pas ce qui relève de l'action syndicale au sein d'une entreprise.

Sophie Massieu

« UN TRAVAIL PERMANENT ET ITÉRATIF »



Pour Jean Siro, délégué à la protection des données (DPO) de la Confédération CFE-CGC, le RGPD a représenté une petite révolution en matière d'approche du traitement des données sensibles au sein des organisations syndicales. Un changement accompagné par la Confédération, pour que chacune des entités CFE-CGC s'en saisisse.

Comment la CFE-CGC a-t-elle contribué à l'élaboration du guide de la CNIL à disposition des organisations syndicales ?

Pour que l'ouvrage corresponde aux besoins et activités réels de nos organisations, nous avons apporté des exemples concrets d'actions. Nous avons pour cela répondu au questionnaire que nous a adressé la CNIL sur les données que nous utilisons, conservons, etc.

Au-delà de la contribution à cet aide-mémoire, comment la CFE-CGC accompagne-t-elle le déploiement du RGPD au sein de ses entités ?

Nous avons abordé avec l'ensemble des fédérations dix thématiques (registre, sous-traitance...) pour décrypter chaque grande obligation. Cette année, nous pourrions proposer un nouveau cycle d'échanges fondé sur ce guide.

Quels changements le RGPD apporte au fonctionnement interne d'une organisation syndicale ?

C'est un travail permanent et itératif. Avant lui, les OS partageaient une culture de la confidentialité, notamment en raison de la discrimination en lien avec l'appartenance syndicale. Nous étions exemptés de déclarer nos fichiers en raison de leur contenu, riche en données sensibles. Désormais, précisément du fait de la sensibilité des informations détenues, nous avons d'autant plus d'obligations. La marche a été haute. Cette réglementation européenne est certes pointilleuse, mais elle sert la protection des individus. Et elle s'applique à tous.

Propos recueillis par S.M.



DOSSIER

LA CFE-CGC SUR TOUS LES FRONTS

AU SORTIR D'UNE CRISE SOCIALE HISTORIQUE (RÉFORME DES RETRAITES) QUI A SUSCITÉ UN NET REGAIN D'ADHÉSION CITOYENNE VIS-À-VIS DU SYNDICALISME, LA CFE-CGC, EN PROGRESSION CONSTANTE CES DERNIÈRES ANNÉES, S'AFFIRME COMME UNE ORGANISATION INCONTOURNABLE. FORTE D'UN NOUVEL EXÉCUTIF CONFÉDÉRAL ET DE SECTIONS PERFORMANTES DANS LES ENTREPRISES, LA CENTRALE AGIT SUR TOUS LES TERRAINS. PRÉSENTATION DE SA STRATÉGIE, DE SES PROJETS ET DE SES SUCCÈS.

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



SOMMAIRE

28 Une organisation en ordre de marche

29 Safran, SEB, Generali, CMA CGM, FNAC... Les sections CFE-CGC en première ligne dans les entreprises

32 Neuf secrétariats nationaux à l'action!

- « Engagés pour l'égalité des chances au travail »
- « Plus haut et plus fort pour la représentation de l'encadrement! »
- « Réinterroger le rôle de l'État pour être contributeur de plus-value humaine, sociale et économique »
- « Un dialogue social sans frontières pour défendre les droits humains »
- « Agir sur l'organisation du travail, la santé et le management »
- « Faire des spécificités de l'encadrement un sujet de toutes les négociations »
- « Historiquement, la protection sociale porte la marque de fabrique de la CFE-CGC »
- « Des équipes mobilisées sur les dossiers économiques, industriels et numériques »
- « Au cœur de l'action pour une transition vers un monde durable »

Rassemblement CFE-CGC contre la réforme des retraites le 23 mars 2023 au Jardin de la préfecture de Tours, en marge du 38^e congrès confédéral.

UNE ORGANISATION EN ORDRE DE MARCHÉ

OFFRE SYNDICALE EN PHASE AVEC LES ATTENTES DES SALARIÉS, ÉQUIPES CONFÉDÉRALES IMPLIQUÉES, MILITANTS DE TERRAIN PERFORMANTS : QUATRIÈME SYNDICAT FRANÇAIS, LA CFE-CGC PÈSE DE PLUS EN PLUS DANS LE DÉBAT PUBLIC ET LES ENTREPRISES.

« Continuons à agir » : le titre du dernier communiqué de presse commun des organisations syndicales et de jeunesse, publié le 15 juin dernier après six mois d'un mouvement social intersyndical historique contre une réforme des retraites injuste et brutale adoptée en force, s'applique parfaitement à la CFE-CGC. « Face à un pouvoir exécutif dont nous avons démonté l'argumentaire pièce par pièce, nous avons gagné la bataille de l'opinion et celle de l'attractivité, souligne François Hommeril, président confédéral. Nous constatons une ré-adhésion importante de la population vis-à-vis des syndicats et du mouvement social. C'est une très bonne chose. À la CFE-CGC, nous enregistrons une progression notable des adhésions. »

Agir sur tous les terrains

Tout comme l'intersyndicale, la CFE-CGC, forte d'un nouvel exécutif après son 38^e congrès confédéral organisé en mars dernier à Tours, est déjà mobilisée pour la suite sur tous les champs socio-économiques relevant de ses prérogatives (lire en détail

page 32) : salaires, partage de la valeur, conditions de travail, santé au travail, protection sociale, égalité femmes-hommes, environnement, conditionnalité des aides publiques aux entreprises, dialogue social international, etc. Une force de frappe qui se déploie à la fois au niveau national interprofessionnel, dans les branches professionnelles, dans les instances paritaires (Agirc-Arrco, Action Logement...) et dans les entreprises.

Une CFE-CGC qui gagne en audience

Organisation syndicale ayant le plus progressé lors des deux derniers cycles de la représentativité syndicale, la CFE-CGC reste plus que jamais la porte-parole des salariés de l'encadrement : techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs, cadres et agents de la fonction publique.

Forte d'une doctrine sans cesse consolidée, à retrouver dans son document militant référent « Restaurer la confiance », la centrale de la rue du Rocher s'appuie

aussi et surtout sur des sections syndicales performantes dans les entreprises, avec des militants de mieux en mieux formés pour agir concrètement au service des salariés. Un travail de fond qui paie lors des élections professionnelles, où la CFE-CGC engrange de bons résultats (lire page 29).

Accompagner les militants

« Grâce au travail de ses militants et de ses sections, la CFE-CGC prend chaque jour un peu plus de place dans les entreprises et le monde du travail, résume François Hommeril. La Confédération doit continuer d'accompagner, d'outiller et de former ses militants. C'est d'autant plus nécessaire que la mise en place des comités sociaux et économiques (CSE) a affaibli les moyens des élus du personnel, et complexifié leurs missions. Sur le sujet, et comme nous l'avons rappelé à la Première ministre, il faut rouvrir le dossier des ordonnances travail et des instances de représentation du personnel. »

Mathieu Bahuet

LA CFE-CGC EN CHIFFRES

160 000 ADHÉRENTS

37 %
FEMMES

63 %
HOMMES

40 %
AGENTS DE
MAÎTRISE ET
ASSIMILÉS

60 %
CADRES

19 679
JOURS DE STAGE DE
FORMATION EN 2022



LES SECTIONS EN PREMIÈRE LIGNE DANS LES ENTREPRISES

SALAIRES, EMPLOI, CONDITIONS DE TRAVAIL, DÉFENSE DES DROITS : LA CFE-CGC ET SES MILITANTS ASSURENT SUR LE TERRAIN. CE QUI LEUR VAUT LA RECONNAISSANCE DES SALARIÉS LORS DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES.

Chez Safran pour l'emploi des seniors

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

Négoциé durant neuf mois et douze séances, le texte, conclu pour la période 2023-2025 et signé le 11 avril dernier, vise à favoriser l'emploi des salariés 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 », 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. »

« Cet accord est une boîte à outils dans laquelle le salarié pourra choisir tel ou tel paramètre s'agissant de sa fin de carrière », ajoute Christian Le Corre, expert CFE-CGC durant la négociation. Il ouvre en outre la voie à de prochaines négociations spécifiques concernant la reconversion professionnelle en interne, la formation et le mécénat de compétences. La direction de Safran a d'ores et déjà donné des gages, fixant par exemple l'objectif de recruter au minimum 10 % de salariés expérimentés en CDI pour la période 2023-2025.

En parallèle et en lien avec l'actualité sociale nationale, les syndicats de Safran 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.

Dans les banques pour négocier les salaires

L'Association française des banques (AFB) et les organisations syndicales représentatives du secteur dont le SNB CFE-CGC ont finalisé un accord actant une augmentation de 3 % des salaires minimaux de la branche. Comme l'explique le président du SNB CFE-CGC, Frédéric Guyonnet, « cet accord fait suite à celui 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 minimal. Le nouvel accord, entré en vigueur début avril, a augmenté de 3 % les 55 salaires minimaux de la classification, avec un plancher à 800 euros ».

La combinaison des deux accords augmente les minima de la grille de 5,58 % et les porte 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 cinq ans, et fixe le salaire plancher minimal des cadres de plus de 50 ans à 35500 euros (34500 euros auparavant).

Le résultat est à mettre au crédit d'une intersyndicale solide du début à la fin. D'autant plus remarquable que les syndicats sortaient d'une période de cinq ans sans le moindre accord conclu avec la partie patronale. Le dialogue social dans la branche s'en trouve revitalisé et d'autres négociations sont en cours sur le télétravail, la qualité de vie et les conditions de travail (QVCT), et les parcours syndicaux.

Le SNB est le premier syndicat de la banque, de la finance et du crédit depuis 2017, avec une représentativité de 38,27 % dans la branche AFB. Son nombre d'adhérents, stabilisé durant les années Covid, est reparti à la hausse avec une belle progression en 2022 pour atteindre le chiffre de 26 000, un record. « *Il faut saluer le travail de nos développeurs, détachés spécifiquement pour créer des sections où la CFE-CGC n'était pas présente* », souligne Frédéric Guyonnet.

Chez CMA CGM pour hisser haut la flotte de l'encadrement

« Seul, on va vite ; ensemble, on va plus loin. » Le slogan de campagne de la section CFE-CGC chez CMA CGM, un des leaders mondiaux du transport maritime et logistique, a fait mouche lors des élections professionnelles en mai dernier. Avec respectivement 42,40 % et 33,80 % des suffrages, la CFE-CGC est devenue la première organisation syndicale sur l'établissement de Marseille (plus de 3 000 salariés), siège de l'entreprise, et au sein de l'unité économique et sociale (UES) maritime, regroupant le personnel sédentaire et navigant. La CFE-CGC dispose désormais de 23 élus porteurs de mandats dans les instances.



« *Impliqués, à l'écoute du terrain, nos élus connaissent la stratégie, les contraintes et les problématiques de l'entreprise et des salariés car ils et elles y travaillent*, explique Chantal Castel, déléguée syndicale centrale CFE-CGC. *Toujours constructifs et dans nos revendications, avec un discours de vérité, nous parlons d'égal à égal avec la direction pour défendre les droits des salariés et travailler à la pérennité de l'entreprise et des emplois.* »

Durant la campagne, les équipes CFE-CGC ont déposé de nouvelles listes sur plusieurs sites et beaucoup communiqué sur le terrain avec des vidéos évoquant les actions accomplies sur la mandature 2019-2023. Parmi les avancées obtenues : un accord télétravail avec deux jours par semaine ; la défense du statut cadre au forfait-jours ; des dispositions en faveur des métiers atypiques (salariés soumis à des horaires particuliers) ; l'accès à des fonds verts dans le portefeuille d'intéressement ; l'augmentation du budget du CSE et la diversification des offres relatives aux activités sociales et culturelles (ASC) ; des négociations annuelles obligatoires (NAO) 2023 qui se sont soldées par des augmentations générales de 6 %.

« *La CFE-CGC entend désormais notamment négocier un accord de solidarité avec la prise en compte du handicap et de la situation d'aidant, et la mise en place d'un plan pour l'emploi des seniors en favorisant les dispositifs de retraite progressive et de tutorat* », souligne Jean Ducrot, délégué syndical au siège à Marseille.

Chez SEB pour devenir le premier syndicat

29 % en global, 47 % en catégoriel : la CFE-CGC a fait monter la pression aux récentes élections professionnelles chez SEB. Un groupe qui, outre le célèbre fabricant de Cocotte-Minute, compte dans son giron des marques comme Calor, Tefal, Moulinex ou Rowenta, et réalise la bagatelle de huit milliards d'euros de chiffre d'affaires avec 33 000 collaborateurs dans le monde dont 5 500 en France.

Jean-Baptiste Perret, délégué syndical central de Calor et coordinateur CFE-CGC du Groupe SEB, se félicite d'une participation de 74 % à ces élections : « *De deuxième, la CFE-CGC est passée première, tous collèges confondus, à 29,2 %, devant FO, la CFDT et la CGT. Elle l'a emporté dans l'encadrement (47 % sur les collèges 2 et 3), mais aussi chez les employés, techniciens et agents de maîtrise (Etam).* ».

Le résultat d'une stratégie mise en place il y a quatre ans et qui lui vaut de compter aujourd'hui 53 élus titulaires et autant de suppléants au comité social et économique (CSE), huit postes sur vingt au comité de groupe France et quatre postes sur six au comité européen. « *Nous avons fait un état des lieux des sites français, que nous y soyons présents ou pas, et priorisé le développement sur ceux où nous avons le plus à gagner*, détaille Jean-Baptiste Perret. *En jouant sur le réseau de tous nos élus et sympathisants, nous avons multiplié les tractages, les appels à candidatures et le phoning. Le fait de distribuer à la main s'est révélé important, notamment au siège où les salariés n'ont pas l'habitude de voir des militants tracter et se présenter.* »

Chez Generali France pour conforter la première place

Leader chez Generali depuis 2016, la CFE-CGC l'est devenue encore plus aux élections de mai 2023. À l'époque, en récoltant 30,17 % des voix, soit six points de plus qu'en 2013, elle avait détrôné l'UNSA de la première place et creusé l'écart avec la CFDT. Mais elle n'était alors « que » numéro un sur l'union économique et sociale (UES) de Generali France. Désormais, elle l'est devenue sur les trois établissements de l'assureur en France : les DSO (directions support et opérationnelles, 4500 salariés), la LFAC (réseau commercial de France Assurance Conseil, 250 salariés) et le réseau salarié (RSG, 1200 personnes).

« Pour la première fois, nous prenons la tête dans tous les établissements, se félicite Francky Vincent, DSC de Generali France et président de la fédération Assurance CFE-CGC. Nous étions leader au niveau de l'UES mais pas encore chez les administratifs, c'est fait. Nous réalisons 38 % au niveau de l'UES et plus de 70 % chez la population commerciale cadre et non cadre. C'est une vraie performance et je suis fier du travail des équipes. »

Durant la campagne, un commando d'une dizaine de personnes s'est constitué en central pour structurer l'action, déclinée de la même façon dans chaque entité : réunions tous les lundis pour les remontées de terrain, mesures correctives, travail sur la communication... Autre constat positif : la présence importante de jeunes salariés dans les opérations. « Sur les quelque 50 ou 60 correspondants de proximité qui ont fait le métier avec nous, près de 25 ont moins de 40 ans et une dizaine ont moins de 30 ans », constate Francky Vincent. Un gage d'avenir.

À la Fnac pour progresser en représentativité

800 salariés et 12 magasins Fnac de la banlieue parisienne étaient concernés par les récentes élections professionnelles à la Codirep, le groupement économique qui rassemble ces points de vente. Le scrutin a vu la CFE-CGC progresser de +2,14 % en global et atteindre un score catégoriel de 51,65 %, ce qui en fait le premier syndicat de la centaine de cadres de la Codirep, devant la CFTC.

Pour Driss Sibah, délégué syndical central et élu titulaire au CSE, l'explication tient à un travail de fond : « Dès 2020, nous avons commencé à visiter régulièrement tous les

magasins pour échanger avec les cadres, mettre en avant notre rôle d'élus, expliquer ce que nous pouvions faire pour améliorer les conditions de travail. »

Création d'un groupe WhatsApp ouvert aux cadres de la Codirep, recueil de témoignages de salariés reconnaissants envers la CFE-CGC, mise en place de « délégués de section syndicale » pour renforcer la présence dans les magasins, courriers nominatifs personnalisés aux directeurs de magasins : c'est tout un arsenal « serviciel » qui a fait pencher la balance électorale.

Chez Clergerie pour limiter la casse sociale

Fabricant de chaussures pour femmes prestigieux et centenaire, Clergerie est en difficulté. Valérie Treffé-Chavant, déléguée syndicale CFE-CGC et membre du CSE, a bien exercé un droit d'alerte début mars 2023 mais le tribunal de commerce de Paris a placé l'entreprise en redressement judiciaire. Les 90 employés de l'usine de Romans-sur-Isère (Drôme), sur un total de 140 salariés, sont au chômage partiel depuis avril. Et le groupe, qui a une dizaine de magasins en nom propre en France, bruissait ces dernières semaines de l'arrivée d'un éventuel repreneur.

Sans pouvoir remédier aux erreurs de gestion qui ont plombé Clergerie, la CFE-CGC est intervenue en se rapprochant de FO pour former « une intersyndicale du tonnerre », dit la militante. Elle a associé les représentants des magasins qui n'ont pas de syndicat. Avec l'appui de Christophe Micolet, trésorier de l'union départementale CFE-CGC de la Drôme, elle a cherché à apaiser le dialogue pour ne pas faire peur à d'éventuels repreneurs et alerté des élus locaux et nationaux.

« Je sais pertinemment qu'il y a un risque de casse sociale, déclare Valérie Treffé-Chavant, mais je m'emploie à ce qu'il y en ait le moins possible. Entre les départs volontaires des personnes et les départs en retraite, nous essayerons de trouver des solutions. C'est peut-être irrationnel, mais je reste confiante. »



Chez Suez par l'élection d'une administratrice salariée

La gouvernance d'entreprise est une thématique majeure car ce sont dans ces instances (conseils d'administration ou de surveillance) que se prennent les décisions stratégiques qui ont, pour beaucoup, un impact social. D'où le rôle fondamental des administrateurs salariés, représentant les salariés (sur le sujet, consulter le guide CFE-CGC dédié).

Chez Suez, la multinationale française de gestion de l'eau, la CFE-CGC vient d'obtenir une belle marque de reconnaissance avec l'élection, le 25 mai dernier par les membres du comité d'entreprise européen (CEE), de Marie-Anne Sparks comme nouvelle administratrice salariée. Ingénieure de formation, trilingue, passée par Capgemini et Valeo, elle travaille depuis plus de deux ans comme responsable du programme Suez Way (Division Eau du Groupe). « Son envie de représenter l'ensemble des salariés et de contribuer à la réussite de Suez fait de Marie-Anne la candidate idéale », commente Éric Guillemette, coordinateur CFE-CGC du Groupe Suez.

M.B. et G.L.

L'intégralité des articles consacrés à ces entreprises et aux sections syndicales CFE-CGC est à consulter sur le site confédéral cfecgc.org.



NEUF SECRÉTARIATS NATIONAUX À L'ACTION !

LE NOUVEL EXÉCUTIF CONFÉDÉRAL ÉLU EN MARS 2023 LORS DU 38^E CONGRÈS DE LA CFE-CGC COMPTE **NEUF SECRÉTAIRES NATIONAUX ET VINGT DÉLÉGUÉS NATIONAUX**. DANS UN AGENDA SOCIAL DÉJÀ DENSE SUR TOUS LES CHAMPS SOCIO-ÉCONOMIQUES RELEVANT DES PRÉROGATIVES SYNDICALES, PRÉSENTATION DES SECTEURS ET DE LEUR FEUILLE DE ROUTE.

Christophe Roth

Secrétaire national en charge de l'accessibilité et de l'égalité des chances



« ENGAGÉS POUR L'ÉGALITÉ DES CHANCES AU TRAVAIL »

« Le nouveau secteur accessibilité et égalité des chances se veut au plus proche de l'humain pour lutter contre les discriminations : âge, sexe, origine, situation de famille, orientation sexuelle, handicap, opinions politiques, convictions religieuses, activités syndicales, etc. Parce que l'égalité des chances doit être

renforcée dans les têtes autant que dans les textes, la CFE-CGC agit pour défendre un monde du travail respectueux des droits fondamentaux, où chacun doit être respecté et considéré à sa juste valeur professionnelle.

L'accessibilité est l'affaire de tous et renvoie aux douze millions de Français concernés : personnes handicapées, âgées, malades ou accidentées, femmes en fin de grossesse, familles avec des poussettes... Les échéances pour la mise en accessibilité du bâti et des transports sont difficiles à respecter pour bon nombre d'acteurs publics et privés. Avec ses militants, la CFE-CGC œuvre au quotidien en faveur de l'accessibilité au droit, à la formation, au travail, à l'éducation, au logement, aux lieux, au numérique.

Référente depuis des années sur la thématique des aidants familiaux, la CFE-CGC va continuer à sensibiliser pour mieux accompagner les plus de huit millions de personnes qui accompagnent un proche malade ou dépendant et dont la moitié exerce en parallèle une activité professionnelle. Ce sujet sociétal mobilise l'ensemble de notre réseau handicap.

Sur le handicap, la CFE-CGC a été partie prenante de la conférence nationale du handicap (CNH) organisée à l'Élysée le 26 avril dernier avec des annonces qui vont plutôt dans le bon sens. Nous serons attentifs à leur mise en œuvre effective. La CFE-CGC sera aussi vigilante au sujet de France Travail

(ndlr : l'organisme qui doit remplacer Pôle emploi au 1^{er} janvier 2024), qui va impacter la politique handicap et les deux opérateurs que sont l'Agefiph et le FIPHP. En parallèle, la formation de nos militants se poursuit pour négocier des politiques handicap en entreprise et dans la fonction publique.

Le secteur travaille aussi sur les dossiers relatifs au logement. L'accompagnement des salariés et des agents dans leur recherche d'un logement est un des piliers de notre modèle social. La CFE-CGC, pleinement investie dans la gouvernance paritaire d'Action Logement au service des salariés, monte en compétences dans les territoires et nos fédérations seront bientôt dotées d'un référent logement. Il s'agit, avec notre corpus revendicatif, de faire du logement une offre de service syndicale à part entière.

Enfin, la CFE-CGC a lancé un appel à candidatures auprès de ses fédérations pour nommer un référent LGBT+. Malgré des progrès, les actes et les propos LGBTphobes persistent dans la société et le monde du travail. Pour la CFE-CGC, défendre la non-discrimination, c'est défendre des valeurs universelles d'égalité et de dignité pour toutes et tous. Parce que la lutte contre les LGBTphobies est de la responsabilité de chaque employeur, et que les managers peuvent être confrontés à ces situations, il est de notre responsabilité syndicale de fournir des réponses et des outils. »



Christine Lê

Secrétaire nationale en charge du développement,
de la représentativité du secteur privé et du dialogue social

« Avec nos deux délégués nationaux, Éric Labouré et Laurence Gnonlonfoun, le secteur œuvre, avec les huit autres secteurs confédéraux et le soutien du Centre de formation syndicale (CFS), au rayonnement de la CFE-CGC. Le cycle 2021-2024 de la représentativité syndicale emporte un enjeu primordial : consolider notre audience au niveau national interprofessionnel et dans les branches professionnelles, notamment les quatre piliers majeurs : construction, services, commerce, industrie.

Tous les niveaux sont interdépendants : sans suffrage dans l'entreprise, pas de représentativité au niveau de la branche ni au niveau national. Cette dynamique sera partagée avec le pôle secteur public pour soutenir la progression de l'implantation de la CFE-CGC dans les fonctions publiques.

En matière de représentativité, les priorités sont définies avec notamment :

- les élections fin 2024 dans les très petites entreprises (TPE) ;
- les élections de 2025 en vue du renouvellement des membres des chambres d'agriculture ;
- les élections professionnelles en cours dans les entreprises avec le renouvellement des comités sociaux et économiques (CSE).

Il est important, avec l'aide de nos fédérations, de cibler nos actions pour implanter la CFE-CGC en entreprise et y représenter les salariés de l'encadrement. À cet effet, le secteur est chargé de l'animation du réseau des développeurs territoriaux, du suivi des coordinateurs régionaux et de l'outil Omars 2 pour le développement syndical.

Dans les entreprises, la priorité reste de répondre aux besoins des sections syndicales sur le terrain : guides, ressources, outils et formations. La CFE-CGC milite par ailleurs plus que jamais pour la valorisation des parcours syndicaux. J'ajoute que, comme l'a rappelé François Hommeril à la Première ministre, la CFE-CGC continue de demander une nécessaire réforme des ordonnances Macron qui ont réduit les moyens dévolus aux représentants du personnel.

Enfin, la réunion au sein du secteur des trois mandats (prud'homme, conseiller du salarié et assesseur au pôle social) apporte plus de compétences en matière d'information, d'assistance et de préparation de leur défense aux salariés en demande. »

« PLUS HAUT ET PLUS FORT POUR LA REPRÉSENTATION DE L'ENCADREMENT ! »

André Thomas

Secrétaire national en charge du développement
et de la représentativité du secteur public

« Suite aux crises successives, sociale, sanitaire et internationale, la société s'interroge sur le rôle de l'État et sa relation à travers le service public et ses agents. La question du sens et des moyens de l'action publique est devenue préoccupante. Trouver des solutions est un défi à relever pour la CFE-CGC. Le service public se décline dans toutes les fédérations CFE-CGC à travers les établissements publics industriels et commerciaux (EPIC) et avec la fédération CFE-CGC des services publics. Notre but, à la Confédération, est de créer une synergie qui produise de la richesse intellectuelle commune.

À la différence des autres secrétaires nationaux, je ne suis pas l'interlocuteur privilégié d'un ministère. Pour les négociations et les concertations menées par le gouvernement, c'est la fédération CFE-CGC des services publics qui intervient en direct et qui le fait très bien. La mission confédérale est d'aider les structures publiques CFE-CGC, de travailler à réinterroger le rôle de l'État et à trouver comment celui-ci peut être contributeur de plus-values humaines, sociales et économiques.

On ne peut plus attendre sans rien faire et se demander secrètement quand et de quoi sera faite la prochaine crise. On entend dire qu'il faut plus d'État et moins d'État à la fois. La CFE-CGC souhaite se diriger vers des chemins de réflexion beaucoup plus fondamentaux et appliqués. Il s'agit en particulier d'établir une cartographie des besoins essentiels de souveraineté autour d'un État aujourd'hui hybride et agile.

Sous la houlette d'une cellule projet confédérale, nous allons constituer un réseau de sachants internes et externes. Nos militants des EPIC et nos fédérations seront sollicités. Des personnalités qualifiées et des think tank seront consultés. Un des objectifs est de co-construire des outils opérationnels : diffusion des bonnes pratiques, supports, participations à des salons...

C'est avec cet ensemble de valeurs et d'actions partagées que nous allons développer la représentativité des services publics. Le théoricien américain Peter Drucker disait que l'important n'est pas de prédire l'avenir mais de le créer. C'est ce que la CFE-CGC entend faire. »



« RÉINTERROGER LE RÔLE DE L'ÉTAT POUR ÊTRE CONTRIBUTEUR DE PLUS-VALUES HUMAINES, SOCIALES ET ÉCONOMIQUES »

« UN DIALOGUE SOCIAL SANS FRONTIÈRES POUR DÉFENDRE LES DROITS HUMAINS »

Anne-Catherine Cudennec

Secrétaire nationale en charge du secteur Europe et international

« Notre secteur affiche un objectif majeur : la défense des droits humains. C'est la base de notre rôle de militants syndicaux. Figurent ainsi au cœur de nos actions et travaux à l'échelle européenne et mondiale :

- les droits sociaux ;
- les droits syndicaux : liberté d'association et droit à la négociation collective ;
- la lutte contre le travail forcé, contre le travail des enfants, contre les discriminations dans l'emploi et le droit à un environnement de travail sûr et sain ;
- les droits culturels et environnementaux ;
- la protection des lanceurs d'alerte.

Sur le terrain, les équipes ont pris une part active à la 111^e Conférence internationale du travail (CIT), organisée à Genève du 5 au 16 juin. Ont notamment été abordés les apprentissages de qualité, la transition numérique, écologique et démographique, et les fréquentes atteintes aux droits humains dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.

C'est précisément auprès des multinationales que nous entendons agir. Quel que soit le pays où elle est présente, chaque entreprise multinationale française - et bientôt européenne - doit respecter ses obligations en lien avec le devoir de vigilance. De plus, d'autres dispositions internationales, issues de la « soft law », exigent que chaque entreprise multinationale anticipe et analyse les incidences sociales ou environnementales négatives dues à leurs activités tout au long de la chaîne d'approvisionnement.

Sur ces sujets, il est à noter que le rôle de la CFE-CGC auprès du Tuac, la commission syndicale consultative auprès de l'OCDE, s'est renforcé, notre organisation ayant accédé fin 2022 à la vice-présidence du groupe de travail sur les multinationales et la conduite responsable des entreprises. Nous restons aussi pleinement investis au sein du Point de contact national (PCN) de l'OCDE.

Tous ces sujets renforcent notre notoriété et nos liens auprès des centrales et des fédérations syndicales étrangères. Au niveau européen, nous sommes engagés dans les travaux de la Confédération européenne des cadres (CEC). Cela nous permet de contribuer significativement au dialogue social européen et notamment auprès de la Commission européenne lors des consultations engagées avec les partenaires sociaux.

En interne, la CFE-CGC accompagne ses militants avec en particulier un module de formation sur les instances dont les comités d'entreprises européens (CEE), les accords-cadres internationaux (ACI) et les lanceurs d'alerte. Ce afin de leur permettre de défendre les droits humains et syndicaux dans leur entreprise. Nous nous appuyons aussi sur le réseau de référents Europe et international avec nos fédérations et nos unions territoriales, des relais indispensables sur le terrain. »



Conférence de presse le 20 juin 2023 à la Bourse du Travail de Paris dans le cadre du convoi intersyndical de solidarité avec l'Ukraine.

Maxime Legrand

Secrétaire national en charge du secteur organisation du travail et santé au travail

« Structuré autour de trois grands piliers - management et leadership, organisation du travail et santé - le secteur est composé de trois élus : un secrétaire national et deux délégués nationaux, Anne-Michèle Chartier et Pierre-Olivier Adrey. Nous avons bénéficié du relais transmis par l'élue qui m'a précédé, Mireille Dispot. Quant à moi, j'arrive avec ma longue expérience en tant que permanent syndical d'une grande entreprise, et mes bonnes pratiques acquises au travers de mes mandats européens.

Les équipes se sont rapidement mises en ordre de marche. D'abord avec le projet Super(wo)man (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. La CFE-CGC a par ailleurs été sélectionnée par l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) pour mener des travaux sur le travail hybride et le management. Outre la prochaine mise à disposition de ressources pour les entreprises, ces travaux permettront à la CFE-CGC de consolider sa doctrine en matière de valorisation de la prise de responsabilité managériale.

Concernant les accidents du travail et les maladies professionnelles (AT/MP) et fort d'un constat partagé par l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentatives sur les améliorations à apporter à la branche, nous avons réussi à dépasser nos différences de point de vue autour du compromis social historique d'indemnisations des assurés pour trouver un accord sur un texte qui présente des avancées en matière de prévention, de réparation et de gouvernance. Cet accord national interprofessionnel (ANI) sera soumis, fin juin, à nos instances.

Par ailleurs, nous allons nous réunir entre partenaires sociaux afin de suivre la mise en place et les effets de l'ANI santé au travail conclu en décembre 2020, puis transposé au niveau législatif. Pour la CFE-CGC, cet agenda social et le dialogue social afférent s'inscrivent dans une large réflexion autour de l'usure au travail, en lien avec d'autres secteurs confédéraux sur diverses thématiques : emploi des seniors, temps de travail, intelligence artificielle, retraites, etc. Plus largement, nous militions en faveur d'une société où les organisations du travail prennent soin des salariés, où la fonction managériale est valorisée tout comme celles et ceux qui font les efforts d'acquiescer des expertises et des compétences.



« AGIR SUR L'ORGANISATION DU TRAVAIL, LA SANTÉ ET LE MANAGEMENT »

La santé au travail a probablement été la grande perdante des ordonnances Macron du fait de la transformation des CHSCT en CSSCT. Sur ces sujets, nous allons continuer, avec le Centre de formation syndicale (CFS), de mettre à disposition des modules adaptés pour nos militants dans les entreprises. »

Jean-François Foucard

Secrétaire national en charge des parcours professionnels

« Le secteur s'est mis très rapidement sur les rails. Il comprend un secrétaire national et trois délégués nationaux en la personne de Christelle Toillon, Marie Russo et Bertrand Mahé. Les deux déléguées étant de jeunes élues, il leur a fallu découvrir les rouages de la maison CFE-CGC. Une fois la répartition faite des périmètres (égalité professionnelle, formation, emploi),

les désignations dans tous les organismes qui dépendent du pôle confédéral ont été faites et les convocations ont été lancées pour réunir l'ensemble des différents réseaux avant la fin du mois de juin.

Les premiers sujets politiques à traiter ont été le CDI employabilité, la collaboration avec le Défenseur des droits ainsi que les premiers textes officiels relatifs à France Travail, l'organisme qui doit remplacer Pôle emploi à compter du 1^{er} janvier 2024.

Au niveau national interprofessionnel, l'agenda social et les concertations avec le gouvernement vont porter sur des sujets importants parmi lesquels l'emploi des seniors, les transitions professionnelles, les salaires, l'assurance chômage ou encore le compte épargne-temps universel.

S'agissant des grandes lignes de la feuille de route du secteur pour la mandature, le pôle œuvrera notamment pour :

- la publication d'un guide de négociation de la semaine de quatre jours ;
- le dépôt d'une question prioritaire de constitutionnalité (QPC) sur le taux de rachat de jours de congés ou de RTT ;
- l'élaboration d'un guide à destination des managers pour les aider à mieux gérer

les « aléas » de la vie de leurs collaborateurs : addictions, maladies graves, violences conjugales, etc. ;

- faire des spécificités de l'encadrement un sujet de toutes les négociations, au même titre que l'égalité femmes-hommes ;
- lutter contre la discrimination des seniors et des personnes syndiquées.

Par ailleurs, la CFE-CGC militera pour :

- faire en sorte que les populations de l'encadrement ne soient pas exclues de la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- assurer un niveau d'indemnisation des chômeurs, pour abroger la dégressivité des allocations imposée par la réforme gouvernementale, et pour faire entendre notre voix sur la gouvernance de l'assurance chômage ;
- la gestion de la deuxième partie du parcours professionnel ainsi que la baisse d'activité progressive afin d'augmenter le taux d'emploi. »

« FAIRE DES SPÉCIFICITÉS DE L'ENCADREMENT UN SUJET DE TOUTES LES NÉGOCIATIONS »



« AU CŒUR DE L'ACTION POUR UNE TRANSITION VERS UN MONDE DURABLE »



Madeleine Gilbert

Secrétaire nationale en charge du secteur transition vers un monde durable

« La Confédération est dotée depuis 2019 d'un secteur politique à part entière dédié à la transition écologique et à tous les enjeux référents. Nous avons mis en place un groupe de travail collaboratif associant nos fédérations qui a débouché sur la publication d'un document militant référent : « Ressources de demain pour un monde durable ». Pour cette nouvelle mandature, avec l'appui de deux délégués nationaux, Jean-Claude Garcia et Jean Macher, la CFE-CGC continue de se structurer avec des référents et des groupes de travail (ressources de demain, commission environnement en entreprise...). Objectif : être au cœur des actions militantes et continuer à développer les initiatives écologiques de la CFE-CGC.

À l'externe, 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) et au Conseil national de l'industrie (CNI). À titre personnel, je suis membre du conseil d'administration de la Déclaration universelle des droits de l'humanité (DDHU). La CFE-CGC siège à France Stratégie dont elle assume la vice-présidence de la plateforme RSE en la personne de François Moreux, ancien délégué national.

La CFE-CGC va poursuivre ses actions parmi lesquelles :

- la biodiversité au travers notre label « partenaire engagé pour la nature » ;
- la transition juste ;
- le déploiement des commissions environnement dans les entreprises, suite à la loi climat et résilience (2021) ;
- la finance durable et la double matérialité ;
- le travail auprès du Pacte mondial de l'ONU Réseau France ;
- la promotion des objectifs de développement durable (ODD).

En parallèle, nous allons bien sûr continuer d'outiller et de former nos militants.

Au niveau de l'agenda social, la Première ministre a présenté, le 22 mai dernier devant le CNTE, l'objectif de la France pour une trajectoire de décarbonation visant à atteindre 270 millions de tonnes équivalent CO₂ en 2030 (versus plus de 400 millions de tonnes de CO₂ émises en 2022). Dans ce cadre, la CFE-CGC sera sollicitée pour la programmation pluriannuelle de l'énergie (PPE) 2024-2028 et 2029-2033, pour la 3^e édition de la Stratégie nationale bas-carbone (SNBC) et au sein de la nouvelle instance Stratégie nationale biodiversité (SNB).

Nous serons aussi mobilisés pour la future loi de programmation énergie-climat, attendue à l'automne. La CFE-CGC travaillera au sein du groupe de travail Sobriété afin d'apporter nos propositions. »

Nicolas Blanc

Secrétaire national en charge du secteur transition économique

« Le secteur regroupe l'économie, l'industrie et le numérique. Il est composé d'un secrétaire national, d'une déléguée nationale à l'économie, Marielle Mangeon, et d'un délégué national à l'industrie, Bruno Azière. Deux sujets ont occupé le début de la mandature. D'abord, l'accord national interprofessionnel (ANI) sur le partage de la valeur, conclu entre partenaires sociaux et signé par la CFE-CGC, afin d'accompagner sa transposition dans le futur projet de loi du gouvernement. Nous sommes vigilants à ce que le principe de non-substitution entre les salaires et les dispositifs de partage de la valeur soit respecté dans la loi. La vigilance est aussi de mise pour que la prime dite de partage de valeur (PPV), pérennisée par la loi, ne vienne pas remplacer l'intéressement dans les entreprises.

Le second sujet concerne le projet de loi sur l'industrie verte, qui devait être présenté en fin d'année. La CFE-CGC va suivre son évolution à l'Assemblée nationale. Pour la partie numérique, le projet SeCoIA Deal (« Servir la confiance dans l'intelligence artificielle par le dialogue »), co-financé par la Commission européenne et porté par la CFE-CGC avec divers partenaires, s'est concrétisé par la production d'un rapport publié le 28 avril dernier en cinq langues et riche en propositions pour un futur dialogue technologique.

À la rentrée, nous suivrons l'agenda social imposé par le gouvernement avec deux grands marqueurs : un partage de la valeur encore plus juste envers les salariés ; une réindustrialisation et une décarbonation de nos industries dans le respect des parties prenantes. Sur le numérique, nous allons travailler sur le projet DialIA avec l'Institut de recherches économiques et sociales (IRES) et l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT). Ce afin d'opérationnaliser nos outils de dialogue social sur l'IA et d'être prêts dans la perspective du futur règlement européen sur l'IA.

Le secteur travaille par ailleurs à l'évolution de la doctrine CFE-CGC relative à la fiscalité du patrimoine afin de faire des propositions lors de futures discussions avec l'exécutif. En interne, nous continuons de faire vivre le cercle des administrateurs salariés CFE-CGC et une formation sera mise en place pour préparer les futurs administrateurs.

Enfin, nous proposerons prochainement une conférence sociale autour de l'IA, des outils comme ChatGPT et des impacts sur l'emploi. C'est en menant de front tous ces sujets que nous cultiverons la confiance dans l'avenir. »



« DES ÉQUIPES MOBILISÉES SUR LES DOSSIERS ÉCONOMIQUES, INDUSTRIELS ET NUMÉRIQUES »

« HISTORIQUEMENT, LA PROTECTION SOCIALE PORTE LA MARQUE DE FABRIQUE DE LA CFE-CGC »

Christelle Thieffinne

Secrétaire nationale en charge du secteur protection sociale

« Sur mon périmètre, le dossier d'actualité est évidemment celui de la réforme des retraites et, malheureusement désormais, de son application. Le délai de mise en œuvre, prévue au 1^{er} septembre prochain, est extrêmement court. Il est question de 31 textes d'application (27 décrets et 4 arrêtés) et, à ce jour (ndlr : début juin), seuls deux décrets ont été communiqués aux organismes concernés : CNAV, Agirc-Arrco et autres caisses de retraites.

Outre le fait qu'ils ne sont pas encore parus au Journal officiel, nos services ont détecté qu'ils contiennent au pire des erreurs, au mieux des inexactitudes. L'information des retraités ou futurs retraités immédiatement concernés par les modalités de la réforme est impossible pour le moment, notamment pour ceux qui pourraient justifier d'une « carrière longue », confirmant que cette réforme est injuste et brutale. Sans parler du mépris pour les conditions de travail des salariés des organismes qui vont devoir paramétrer aux forceps une montagne de nouvelles règles au cœur de l'été...

Historiquement, les sujets de protection sociale portent la marque de fabrique de la CFE-CGC, ne serait-ce que par le rôle que la CGC a joué en 1947 dans la création de l'Agirc. Ou encore eu égard au rôle moteur de la CFE-CGC pour l'inclusion du "1,5 % prévoyance des cadres" dans l'accord national interprofessionnel (ANI) de 2017. Partant de ce socle, nous sommes capables de réinventer de nouveaux modèles au service des salariés, de faire de l'innovation en termes de protection sociale et d'affirmer notre présence sur le plan technique, dans les négociations et dans la représentativité paritaire.



En plus du dossier retraites, nous menons deux grandes négociations : la première est la renégociation quadriennale de l'ANI sur l'Agirc-Arrco, le régime de retraite complémentaire obligatoire pour le secteur privé, géré par les partenaires sociaux. Il s'agit d'en définir les orientations stratégiques, notamment les valeurs d'achat et de service du point, et le coefficient de solidarité dont l'avenir doit être mis sur la table à la lumière des conséquences de la réforme des retraites, entre autres.

La deuxième négociation porte sur la gouvernance des groupes de protection sociale (GPS), et s'appuie sur un ANI qui date de 2009. Les enjeux sont stratégiques puisqu'il s'agit de consolider le paritarisme et de veiller à ce que les deux grands piliers - la partie retraite qui relève d'une mission d'intérêt général et la partie santé-prévoyance ouverte à la concurrence - ne puissent pas être remis en cause.

En interne, la CFE-CGC peut s'appuyer sur un formidable réseau de militants sur les sujets de retraite et de santé-prévoyance : administrateurs des organismes complémentaires, représentants dans les CAF, CARSAT ou URSSAF. Nous venons de créer un réseau des chefs de file des GPS et nous allons mettre en place des réseaux territoriaux pour remonter les problématiques de terrain et faire monter en compétences nos représentants. »

« RESTAURER LA CONFIANCE » : UNE BOUSSOLE POUR LES ACTIONS DE LA CFE-CGC

Compilant les analyses, les priorités et les propositions de la CFE-CGC, « Restaurer la confiance » (200 pages ; publié en avril 2022), accessible sur le site internet confédéral, est un document revendicatif dédié aux structures et aux militants qui font vivre la CFE-CGC sur le terrain au niveau national interprofessionnel, dans les territoires, dans les branches et dans les entreprises. « Cette démarche traduit la volonté constante de notre organisation d'apporter la preuve que d'autres options sont possibles sur des sujets majeurs, résume François Hommeril, président confédéral. Et de prétendre, avec humilité mais conviction, que ces propositions sont plus viables sur le long terme, plus justes en termes de répartition, plus légitimes en termes de fonctionnement. »

Produit par les services confédéraux (élus et salariés), « Restaurer la confiance » se divise en six grandes parties thématiques :

- Économie : partage de la valeur, pouvoir d'achat, fiscalité, industrie, numérique...
- Transition juste : politiques énergétiques, biodiversité, développement durable et RSE...
- Protection sociale : prévoyance, retraite, prévention, dépendance, famille...
- Paritarisme
- Représentation des intérêts et démocratie sociale
- Europe et multilatéralisme : droits sociaux, gouvernance économique, entreprises multinationales...



38.39

PORTRAIT



BIOGRAPHIE

1975

Naissance à La Tronche (Isère).

1997

Maîtrise d'anglais.

1998-2001

Responsable commerciale chez The Regus Group puis Servcorp.

2004-2014

Senior office manager chez Acxiom France puis Pitney Bowes Software.

2007

Élue déléguée du personnel.

2008

Diplômée d'un Master RH (ESSEC).

Depuis 2015

Cheffe de projet chez Capgemini.

2016

Élue au comité d'entreprise et déléguée syndicale.

Depuis 2017

Déléguée syndicale centrale de la CFE-CGC Capgemini.

2020

Juge assesseur au tribunal de Nanterre (Hauts-de-Seine).

2021-2023

Master dialogue social (Sciences-Po Paris).

CHEFFE DE TRIBU

HUMANISME, FRATERNITÉ ET PROXIMITÉ SONT **LES VALEURS QUI FAÇONNENT LE PARCOURS ET L'ENGAGEMENT D'ABLA MECHERI-MOKHTARI**, DÉLÉGUÉE SYNDICALE CENTRALE DE LA CFE-CGC CAPGEMINI ET RESPONSABLE DU DÉVELOPPEMENT SYNDICAL DE LA FÉDÉRATION FIECI.

Par Mathieu Bahuet



Je connais tous nos militants, le prénom de leurs enfants. Cela correspond à mes valeurs. » Chez Abla Mecheri-Mokhtari, aînée d'une fratrie de cinq frères et sœurs et maman de trois enfants, le syndicalisme se conjugue avec un esprit de corps prononcé et assumé : *« Avec mes collègues de la fédération FIECI et de la section Capgemini, nous sommes comme une tribu, fraternelle, avec beaucoup*

d'humanisme et de proximité. » Un cocon syndical au sein duquel la militante a endossé des responsabilités grandissantes au fil d'un parcours exemplaire, rencontre après rencontre, défi après défi, *« sans volonté de faire carrière »*. L'affect comme premier moteur, toujours. *« Je suis une touche-à-tout qui marche à la confiance. J'ai pris les missions syndicales les unes après les autres, au service du collectif »*, témoigne avec pugnacité celle qui fut déléguée de classe à huit ans.

Ce sens des responsabilités, Abla Mecheri-Mokhtari l'exerce aujourd'hui en entreprise, en qualité de membre titulaire au comité d'entreprise international - IWC - et de déléguée syndicale centrale de la CFE-CGC Capgemini, et au sein de la fédération FIECI présidée par Michel De Laforce, où elle est négociatrice de la branche BETIC (dite Syntec), responsable du développement des sections syndicales et vice-présidente du Syndicat national de l'encadrement des sociétés de services informatiques (SNEPSSI).

Activités professionnelles et syndicales en miroir

Ces missions, imbriquées, ont permis à notre polyglotte - Abla Mecheri-Mokhtari parle anglais, grec (elle a passé six ans en terre hellène), arabe (elle a vécu au Koweït dans le cadre d'une mission franco-américaine) et italien - de maîtriser toutes les subtilités du dialecte propre au dialogue social. Qu'elle pratique des deux côtés du miroir, occupant en entreprise un poste de cheffe de projets, avec un détachement syndical à 50 %. « *Cela me donne une vision à 360 degrés pour accompagner les salariés dans leur carrière, sachant que 99 % des 30 000 collaborateurs français de Capgemini sont des cadres.* »

L'aventure syndicale a débuté en 2007. Abla Mecheri-Mokhtari travaille alors comme senior office manager dans une structure américaine de 600 salariés avec une culture sociale embryonnaire. Elle y exerce deux mandats de déléguée du personnel, sans étiquette, pour être le porte-voix de ses collègues. Quand elle rejoint Capgemini en 2015, après avoir obtenu entre-temps un Master RH à l'ESSEC, elle est rapidement approchée par plusieurs syndicats et adhère à la CFE-CGC. « *En tant que femme, cadre et mère de famille, se lancer dans des activités syndicales constituait un grand défi.* »

D'abord représentante CFE-CGC dans l'un des comités d'entreprise de Capgemini, puis élue déléguée syndicale en 2016, Abla Mecheri-Mokhtari se voit proposer par la FIECI, l'année suivante, de piloter la section. S'ensuit un travail collectif de fond avec une progression constante depuis six ans. « *Notre travail et sens du service sont reconnus avec par exemple un numéro vert gratuit, ouvert sept jours sur sept pour les salariés. Nos militants, de profils divers, sondent le terrain pour ajuster notre plateforme de revendications, en menant un gros travail d'information sur la rémunération, les discriminations, la prud'homie, etc. J'ai la chance de pouvoir m'appuyer sur 120 porteurs de mandats CFE-CGC qui siègent dans quatre des cinq comités sociaux et économiques (CSE) du Groupe.* »

Troisième syndicat du mastodonte des services informatiques (voir encadré), la CFE-CGC prépare activement les élections de fin d'année. Le coup d'envoi de la campagne a été donné il y a quelques semaines en présence de François Hommeril, président confédéral, venu à la rencontre des militants. Avec une centaine d'accords en vigueur et des commissions de suivi, le dialogue social fonctionne plutôt bien, à l'image du récent avenant sur l'accord télétravail depuis l'étranger, ou du budget obtenu par la CFE-CGC pour une commission ad hoc dédiée aux salariés en situation de surendettement. « *Capgemini est un des plus beaux fleurons économiques français avec*

une extraordinaire cartographie des métiers et des profils, analyse Abla Mecheri-Mokhtari. La CFE-CGC y milite pour la valorisation des compétences, la progression des carrières, les formations certifiantes et diplômantes. Avec nos pôles d'experts, nous travaillons aussi sur la QVCT, le handicap, le droit à la déconnexion, l'égalité professionnelle, l'inclusion, la prévoyance et le climat. »

Se former pour mieux militer

Abla Mecheri-Mokhtari a intégré en 2021 une promotion de l'executive master dialogue social et stratégie d'entreprise de Sciences-Po Paris, et présentera son mémoire en fin d'année. « *Il est important de continuer à se former pour travailler efficacement dans les instances face à des directions aguerries. Les militants sont tenus de se réinventer depuis les Ordonnances Macron, d'acquérir toujours plus d'expertise sur des sujets complexes.* » Au niveau fédéral, elle forme des élus sur les prérogatives du CSE et des divers mandats. Là aussi, la dynamique est bonne : « *La FIECI a progressé de 20 points sur le dernier cycle électoral et 80 nouveaux adhérents nous rejoignent en moyenne chaque mois, dans un secteur d'activité pourtant asyndical.* »

L'engagement syndical d'Abla Mecheri-Mokhtari se double d'un engagement citoyen : depuis 2020, elle est juge assesseur au tribunal judiciaire de Nanterre (Hauts-de-Seine) après avoir passé un concours à l'École nationale de la magistrature (ENM).

Dans un agenda toujours bien rempli, où elle s'accorde des séances de course à pied et un peu de boxe française « *pour se vider la tête* », le fil rouge reste encore et toujours l'écoute : « *J'ai un rôle d'accompagnement, notamment vis-à-vis de collègues parfois en souffrance, dont le management.* »

CAPGEMINI, UN LEADER MONDIAL DES SERVICES NUMÉRIQUES

- Fondé en 1967 à Grenoble par Serge Kampf sous le nom de Sogeti avant de devenir Capgemini en 1975, le Groupe est un leader mondial du conseil et des services numériques aux entreprises. Il emploie 360 000 salariés dans plus de 50 pays et a réalisé un chiffre d'affaires de 22 milliards d'euros en 2022. Depuis 2020, l'entreprise est dotée d'une raison d'être : « *Libérer les énergies humaines par la technologie pour un avenir inclusif et durable* ».
- En France, Capgemini, cotée au CAC 40, compte plus de 30 000 salariés (99 % de cadres) sur une soixantaine de sites. Troisième organisation syndicale, la CFE-CGC s'appuie sur 120 porteurs de mandats dans quatre des cinq comités sociaux et économiques (CSE) du Groupe.

MILITANT DANS L'ÂME

PARTI D'UN MODESTE POSTE DE TERRAIN, CHRISTOPHE DENEUVE, DÉLÉGUÉ SYNDICAL CHEZ EXXONMOBIL, A GRAVI LES ÉCHELONS SYNDICAUX. **IL MET AUJOURD'HUI TOUTE SON EXPÉRIENCE AU SERVICE DES MILITANTS** ET DES JEUNES TENTÉS PAR L'INDUSTRIE.

Par Gilles Lockhart – Photo : Valérie Jacob

Le mot parcours colle bien à Christophe Deneuve. Parcours professionnel : depuis 34 ans à ExxonMobil. Parcours militant : varié et riche en responsabilités. Des mandats locaux, des postes de trésorier, d'administrateur, de négociateur de branche. Mais également... parcours de golf, sa passion ! « Index 12 », le capitaine de l'équipe de Yerville, commune de Seine-Maritime où il réside depuis toujours, en a entendu de belles sur le thème « Tu joues au golf avec les patrons ! ». « C'est d'ailleurs avec un copain patron que j'ai monté le club de Yerville, sourit-il. Certains préjugés ont la vie dure, alors que je ne suis qu'un agent de maîtrise et un militant CFE-CGC dans l'âme ! »

Il a quand même été patron une fois dans sa vie, à la tête d'un magasin de meubles « avec la mère de ma fille, au début de ma carrière ». Ensuite, c'est essentiellement à la plateforme de Gravenchon d'ExxonMobil (encadré ci-contre), sur le site de Port-Jérôme en Normandie, avec son site chimique, sa raffinerie Esso et son usine de lubrifiants Mobil, qu'il a fait fructifier son BTS comptabilité. Il a travaillé à la compta puis aux achats, au siège social, s'est occupé de projets informatiques en Belgique, avant de se reconvertir en technicien de laboratoire.

Salarié du géant pétrolier depuis juin 1989, Christophe Deneuve a pris sa carte CFE-CGC en 2004. « C'est le PSE touchant 800 personnes dont un grand nombre de salariés du siège social qui a tout déclenché. Je connaissais le responsable de la section CFE-CGC, Patrick Dubus, actuel président de la fédération Enermine. Ce syndicat avait des valeurs qui me correspondaient. Pas comme la CGT ou FO, ni comme la CFDT à tout signer... Patrick m'a proposé de les rejoindre et j'ai accepté. »

Très vite délégué du personnel, il sera nommé délégué syndical en 2009. Il exerce actuellement, outre ce mandat, des missions de représentant syndical au CSE, conseiller prud'homal à Rouen, membre du conseil d'administration de l'OPCO 2i, suppléant au comité paritaire régional de l'Apec Normandie et négociateur pour la branche pétrole. Tout cela sous les couleurs de l'union départementale CFE-CGC de Seine-Maritime.

Au sein de l'OPCA Défi, l'organisme collecteur des industries chimiques, pharmaceutiques, plasturgiques et pétrolières, dont il a été trésorier, c'est un certain François Hommeril qui lui a mis le pied à l'étrier : « En 2016, quand il a été élu président confédéral, il m'a proposé de le remplacer et m'a laissé les clés du camion. »

À l'OPCO 2i, qui réunit les 32 branches professionnelles de l'industrie, il a eu « la chance de côtoyer Christine Lê » (élue secrétaire nationale au récent congrès de Tours) quand, après en avoir négocié l'accord constitutif fin 2018, elle y est devenue la cheffe de file CFE-CGC. « J'apprécie de siéger au CA de l'instance avec des sujets valorisants comme la promotion et l'attractivité des métiers de l'industrie et les échanges avec les autres organisations syndicales. » Et de citer le film publicitaire de 45 secondes « Avec l'industrie » qu'il a contribué à concevoir en tant que président de la commission sur l'évolution de l'emploi et des compétences. Le film a été diffusé en mars 2023 sur les grandes chaînes nationales et sur les réseaux sociaux pour susciter des vocations dans les secteurs industriels de l'OPCO 2i. Il cite aussi la promotion de l'apprentissage via le dispositif Apprentiscène (valorisation des métiers par le théâtre) qui sélectionne les concurrents jusqu'en finale nationale, et qui le conduit parfois à « monter sur scène pour dire un mot aux jeunes ».

Coordinateur fédéral et travail de fourmi auprès des militants

Une autre de ses casquettes est celle de chargé du protocole Enermine. Un rôle de « coordinateur fédéral », décrypte Christophe Deneuve, qui consiste à soutenir les militants en capitalisant sur ses douze ans d'expérience de protocoles d'accords préélectorales (PAP). Avec des créations de fiches, l'alimentation en données du logiciel Omars ou encore un support Excel pour le calcul de la répartition femmes-hommes sur les listes électorales, un outil diffusé en février 2023 au plan national par la CFE-CGC, « ce qui m'a valu d'être invité au congrès confédéral de Tours par Gilles Lécuelle, ex-secrétaire national ».



BIOGRAPHIE

1963

Naissance à Yerville (Seine-Maritime).
Aujourd'hui père d'une fille et grand-père
de trois petits-fils.

1983

BTS comptabilité à Rouen (Seine-Maritime).

1984

Un an d'armée dans le régiment du train
à Laon (Aisne).

De 1985 à 1989

En cabinet comptable, puis comptable chez
ExxonMobil sur le site de Port-Jérôme.

2004

Adhésion à la CFE-CGC et premier mandat
de délégué du personnel.

2012

Entre à l'OPCA Défi, « avec mes amis de la
chimie, du médicament et de la plasturgie ».

2019

Constitution de l'OPCO 2i dont il devient
membre du conseil d'administration.

Sans oublier le travail de fourmi en entreprise ou dans les unions locales auprès des militants : « Quelquefois, je forme des gens aguerris, connaisseurs du terrain, qui ont déjà fait des protocoles et des élections, mais on essaie toujours d'améliorer quelque chose pour augmenter notre représentativité... ».

Côté combats, il a fait grève une fois dans sa vie en 2005 contre le PSE précité : « Nous avons manifesté à Rueil-Malmaison (Hauts-de-Seine), au siège d'ExxonMobil, et nous étions passés sur France 2. Cette logique d'externalisation est inadmissible. Mon ancien poste est parti à Prague, celui d'un collègue à Budapest... Et maintenant, ils ferment ces sites pour aller en Inde. ».

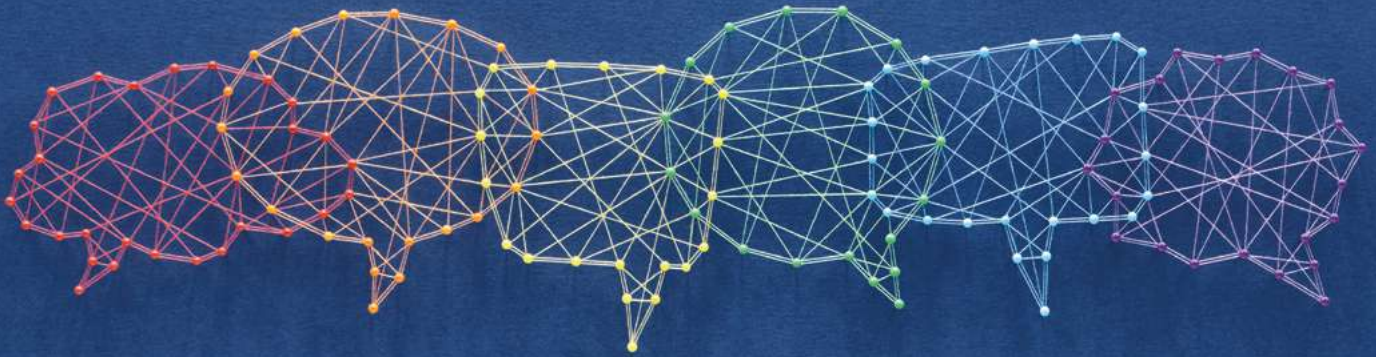
Un autre PSE plus récent a touché 300 salariés dont 75 % de cadres en 2021. « Nous avons alors perdu beaucoup de mandants, ce qui nous oblige à reconquérir des positions syndicales alors que nous avons énormément progressé depuis douze ans. Mais nous sommes toujours en conquête au niveau de la raffinerie à Fos-sur-Mer (Bouches-du-Rhône) et au siège social. »

Avec une équipe qui comprend notamment Laurent Grizon d'IFPEN, président du syndicat pétrole et énergies nouvelles, Chrystèle Boullenger, élue chez ExxonMobil, et Sujata Leckraz de chez TotalEnergies, négociatrices de branche, un des axes militants consiste à défendre les petites structures fragilisées par la crise Covid - les aviateurs par exemple - en créant des accords de branche grâce à l'OPCO 2i. « On développe aussi la formation et on invite les

jeunes et les publics en reconversion à nous rejoindre dans le cadre de la transition écologique et digitale. L'industrie est un secteur attractif qui cherche 250 000 jeunes par an pour les cinq années à venir ! »

LA PLATEFORME DE GRAVENCHON, UN GÉANT EUROPÉEN DES PRODUITS PÉTROLIERS

- La plateforme de Gravenchon à Port-Jérôme-sur-Seine (Seine-Maritime) comprend une raffinerie et une usine de lubrifiants adossées à un complexe pétrochimique ExxonMobil Chemical France. Avec 1900 salariés sur 700 hectares, c'est le complexe industriel le plus important du groupe en Europe. La raffinerie transforme une large gamme de produits pétroliers : gaz, essences, kérosène et gazoles, fiouls lourds et domestiques, bitumes et huiles de base. Deuxième raffinerie de France, elle induit 20 % du trafic maritime des ports du Havre, Rouen et Paris.
- ExxonMobil a annoncé le 10 mai 2023 son projet d'arrêter une unité de fabrication de résines hydrogénées à Gravenchon, le justifiant par un marché européen dégradé à cause de la concurrence chinoise. L'impact serait important pour la cinquantaine de salariés des entreprises intervenantes sur le site.



LE RENFORCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL À L'AGENDA EUROPÉEN ET INTERNATIONAL

AU SEIN DE L'UNION EUROPÉENNE COMME DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (OIT), **LE DIALOGUE SOCIAL, LA NÉGOCIATION COLLECTIVE ET LES LIBERTÉS SYNDICALES, PILIERS DES DROITS SOCIAUX, FONT L'OBJET DE DIVERSES INITIATIVES.**

LA MAIGRE RÉPONSE DE LA COMMISSION EUROPÉENNE AUX FISSURES D'UN DIALOGUE SOCIAL VACILLANT

Fruits d'une conquête syndicale, les mécanismes du dialogue social européen ont été pensés, construits puis étoffés à mesure que la construction européenne s'est consolidée. Le dialogue social européen est à présent encadré par les articles 151 à 156 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE).

Dialogue social européen : un modèle unique conquis par les partenaires sociaux

Mis en place au début des années 2000, le programme de travail pluriannuel des partenaires sociaux européens constitue un axe important, reflétant leur autonomie et inscrivant leur action dans la durée. Par ailleurs, et conformément aux dispositions du traité, les partenaires sociaux européens se voient accorder des compétences législatives spécifiques, notamment dans le domaine des affaires sociales et de l'emploi. Leur autonomie est reconnue, promue et respectée par les institutions européennes.

Plus précisément, la Commission européenne a l'obligation d'engager deux phases de consultation auprès des partenaires sociaux avant d'entreprendre toute action de politique sociale. À l'issue de ces consultations, ces derniers peuvent soit lui confier le soin de prendre une initiative législative sur la base des positionnements exprimés, soit choisir de mener des négociations entre eux afin de parvenir à un accord.

Le cas échéant, et si un accord est signé au terme des neuf mois de négociation, plusieurs options sont laissées au choix des partenaires sociaux concernant la mise en œuvre du résultat de la négociation, à savoir :

- conclure un accord et demander conjointement à la Commission européenne de proposer une décision d'exécution du Conseil européen ;
- conclure un accord et le mettre en œuvre eux-mêmes, conformément aux procédures et aux pratiques propres aux partenaires sociaux et aux États membres.

Ce mécanisme est sans aucun doute la plus puissante incarnation du rôle des partenaires sociaux européens. Il a toutefois été remis en question depuis quelques années, portant clairement atteinte à leurs prérogatives, pourtant durement acquises.

Des tentatives souvent restées lettre morte

En 2015, à l'occasion de la conférence avec les partenaires sociaux intitulée « Un nouvel élan pour le dialogue social », le président de la Commission européenne de l'époque, le Luxembourgeois Jean-Claude Juncker, annonçait vouloir relancer le dialogue social européen. Deux ans plus tard, en 2017, le socle européen des droits sociaux, cadre de référence composé de vingt principes clés, était proclamé. Ce socle définit plusieurs principes et droits fondamentaux applicables à tous les États membres de l'UE et prévoit notamment le respect de l'autonomie des partenaires sociaux et de leur droit à l'action collective. En outre, il reconnaît leur droit à participer à la conception et à la mise en œuvre des politiques sociales et de l'emploi, y compris au moyen de conventions collectives.

En mai 2021, faute de mise en œuvre satisfaisante, la Commission européenne, le Parlement européen et les partenaires sociaux européens se sont formellement réengagés sur la nécessité de mettre en œuvre les principes du socle, et ont à nouveau souligné le rôle essentiel du dialogue social. Précédemment, en février 2021, la Commission avait publié le rapport Nahles comportant dix propositions visant à renforcer le dialogue social européen. Alors même que ce document était commandé par la Commission, celle-ci a longtemps semblé réticente à décliner les propositions du rapport en actions concrètes. Il s'agit là d'une contradiction patente entre le message de relance porté au plus haut niveau et les résistances intervenues durant la phase de mise en œuvre.

Aujourd'hui, les partenaires sociaux européens, et particulièrement côté travailleurs, attendent de la Commission européenne qu'elle clarifie les critères relatifs à la mise en œuvre législative des accords européens, sujet qui avait fait l'objet d'un recours de la fédération sectorielle EPSU devant la Cour de justice de l'Union



européenne. Consacré de façon unilatérale, le tout nouveau « droit de regard » de la Commission sur la mise en œuvre des accords des partenaires sociaux constitue toujours, à ce jour, un affaiblissement sans détour du rôle des partenaires sociaux européens.

De timides propositions

C'est dans ce contexte de tension que la Commission européenne a présenté, le 25 janvier 2023, deux textes pour renforcer le dialogue social dans l'Union européenne : une recommandation du Conseil pour son renforcement au niveau national d'une part ; une communication sur le niveau européen d'autre part. Annoncée en mars 2021 au sommet social européen à Porto, cette initiative reprend des propositions du rapport Nahles précité.

Dans la recommandation du Conseil, la Commission souligne les faiblesses du dialogue social et de ses acteurs dans les États membres. Bruxelles appelle les vingt-sept à renforcer les organisations de partenaires sociaux, à les impliquer davantage dans l'élaboration des politiques sociales et à promouvoir la négociation collective. Au niveau européen, la communication de la Commission est plus ambitieuse et vise à mieux intégrer le rôle des partenaires

sociaux dans l'élaboration des politiques européennes en renforçant le dialogue social sectoriel européen, en favorisant les accords entre partenaires sociaux, en améliorant le soutien (financier, juridique et administratif) à leur égard, mais également en consultant les partenaires sociaux interprofessionnels en amont de la publication du programme de travail de la Commission. Les réactions des partenaires sociaux européens sont mitigées sur ces nouvelles initiatives, notamment concernant la communication. À titre d'exemple, la Commission a par exemple indiqué vouloir développer les visioconférences pour « favoriser une nouvelle approche plus écologique » de l'organisation des réunions de dialogue social sectoriel au nom de ses engagements environnementaux, ce qui inquiète les partenaires sociaux.

Toutes ces récentes évolutions laissent certes entrevoir une amélioration du dialogue social mais démontrent une fois encore que les droits syndicaux ne sont jamais acquis, quand bien même le dialogue social est promu au plus haut niveau. Au-delà de l'Union européenne, la problématique trouve aussi un écho au niveau international, où la négociation collective peine à être pleinement respectée, comme on peut le voir en page suivante.

(...)

(...)

DU CÔTÉ DE L'OIT, À L'OMBRE DES DROITS SYNDICAUX EN BERNE



Rares sont les textes de l'Organisation internationale du travail qui ne se réfèrent pas au « dialogue social ». Derrière ce terme, se cache une myriade de dispositifs mais le premier rapport de l'OIT sur le dialogue social pour l'année 2022 a le mérite de se recentrer sur l'essentiel : le droit à la négociation collective. Un droit qui donne du fil à retordre puisqu'il est intrinsèquement lié aux droits syndicaux qui sont sans cesse bafoués. Le corpus normatif de l'OIT est pourtant plutôt solide, avec quatorze instruments normatifs en lien avec la négociation collective. Deux de ces instruments sont des conventions fondamentales : la convention n° 87 (C87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, et la convention n° 98 (C98) de 1948 sur le droit d'organisation et de négociation collective de 1949.

Ce rapport 2022 de l'OIT sur le dialogue social a son importance puisqu'il trouve son origine dans deux discussions récurrentes qui ambitionnent de donner un cadre d'action à l'OIT sur le thème « dialogue social et tripartisme », et qu'il en constitue un des aboutissements.

Un panorama détaillé de la mise en œuvre du droit à la négociation collective à travers le monde

En 2008, était adoptée la déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation

équitable. En pleine crise économique, elle visait à renouveler le mandat et les priorités de l'OIT, et à marquer un point d'étape. Quatre objectifs stratégiques ont alors été fixés au nombre desquels figurent le dialogue social et le tripartisme. Dans le sillon de cette déclaration, des discussions récurrentes se sont tenues au fil des années lors de la Conférence internationale du travail (CIT) pour donner un cadre d'action à l'OIT sur ce sujet. La résolution issue de la discussion de 2018 a invité l'OIT à mobiliser ses moyens d'action et notamment à renforcer « des activités de recherche et de formation » dont l'élaboration d'un rapport phare annuel.

La première édition dudit rapport a ainsi été publiée en 2022. Elle offre un panorama très détaillé et concret des contours et de la mise en œuvre du droit à la négociation collective à travers le monde. On y parle de couverture des conventions collectives, de hiérarchie entre les conventions, de thèmes de négociation et d'effets tangibles sur les droits des travailleurs. Ce document est important dans le sens où il permet d'identifier précisément où et comment les droits liés à la négociation collective sont bafoués. Il permettra certainement, dans le cadre des discussions tripartites qui se déroulent à l'OIT, de contrer factuellement le récit des employeurs, généralement trop laudatif sur l'état de ces droits collectifs. Poser le constat circonstancié d'une insuffisance est en effet indispensable pour convaincre de la nécessité d'agir et d'agir autrement. Cela s'avère crucial à l'heure où toutes les discussions à l'OIT sont grevées de considérations sur le manque d'effectivité des principes et des normes déjà existants.

Respect des droits syndicaux : un grand défi pour l'OIT

Ce rapport 2022, élaboré par le Bureau international du travail (BIT), est très factuel et ne formule pas d'évaluation politique de ces droits collectifs. Il opère cependant des renvois à d'autres études qui le font, notamment l'index mondial des droits publié par la Confédération syndicale internationale (CSI). Dans le détail, le rapport consigne des données sur l'étendue des violations actuelles des droits syndicaux des travailleurs. On y apprend en particulier :

- que le nombre de pays où les autorités ont entravé l'enregistrement de syndicats est passé de 89 en 2020 à 109 en 2021 ;
- que dans 74 % des pays, les travailleurs sont privés du droit de constituer un syndicat et d'y adhérer ;
- que 87 % des pays ont entravé le droit de grève ;
- que 79 % des pays ont violé le droit à la négociation collective, et ce dans l'ensemble des régions du monde ;
- que dans six pays (Brésil, Colombie, Guatemala, Myanmar, Nigeria, Philippines), des syndicalistes ont été assassinés ; et que dans 68 pays (dont la Biélorussie), ils ont été arbitrairement arrêtés.

On ne peut pas lire le rapport sur le dialogue social sans le recouper avec ces informations : il n'y a pas de droit à la négociation collective sans droits syndicaux effectifs qui constituent de plein droit des droits humains. La résolution de 2018 ne s'y trompe pas quand elle invite instamment l'OIT à davantage œuvrer pour une ratification universelle des conventions 87 et 98.

Des sujets brûlants au menu de la 111^e CIT

Le problème que représente l'irrespect des droits syndicaux est au cœur de tous les défis qui ont mobilisé, du 5 au 16 juin dernier à Genève, les mandants tripartites à l'occasion de la 111^e CIT : le déficit de protection des travailleurs, la pauvreté au travail dans le contexte de stagflation, la diversification des formes de contrats précaires de travail, etc. D'où l'importance, rappelée durant la conférence, de pérenniser ce rapport annuel sur le dialogue social.

La garantie des droits syndicaux a ceci de complexe qu'elle est forcément transversale : les niveaux nationaux, européens et internationaux se soutiennent mutuellement et la CFE-CGC ne s'y trompe pas. C'est pour cela qu'elle est activement impliquée et engagée pour le respect des droits collectifs qui forment le socle du dialogue social, tant au niveau de l'Union européenne que de l'OIT.

Sonia Arbaoui et Ana Cuesta

QUELLE PROTECTION POUR LES LANCEURS D'ALERTE ? TOUTES LES RÉPONSES AVEC LE MÉMO PRATIQUE CFE-CGC



Le lanceur d'alerte n'est pas un dénonciateur ou un délateur : c'est la notion d'intérêt public qui motive son action. Nombre de salariés de l'encadrement en responsabilité technique ou managériale rencontrent ou ont rencontré des situations mettant en cause la pérennité de l'entreprise ou contraires à l'ordre public, des situations qui peuvent mettre en jeu leur responsabilité pénale ou civile.

Fortement mobilisée sur la protection des lanceurs d'alerte, la CFE-CGC vient d'éditer un Mémo pratique sur le sujet, à la lumière de la directive européenne de 2019. Il vous aidera, en tant que militant ou porteur d'un mandat, à jouer, avec la protection adéquate, votre rôle de garant des droits des salariés, des droits sociaux, environnementaux et humains des citoyens.

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



1. AU ROYAUME-UNI, TROIS FEMMES SUR CINQ VICTIMES DE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

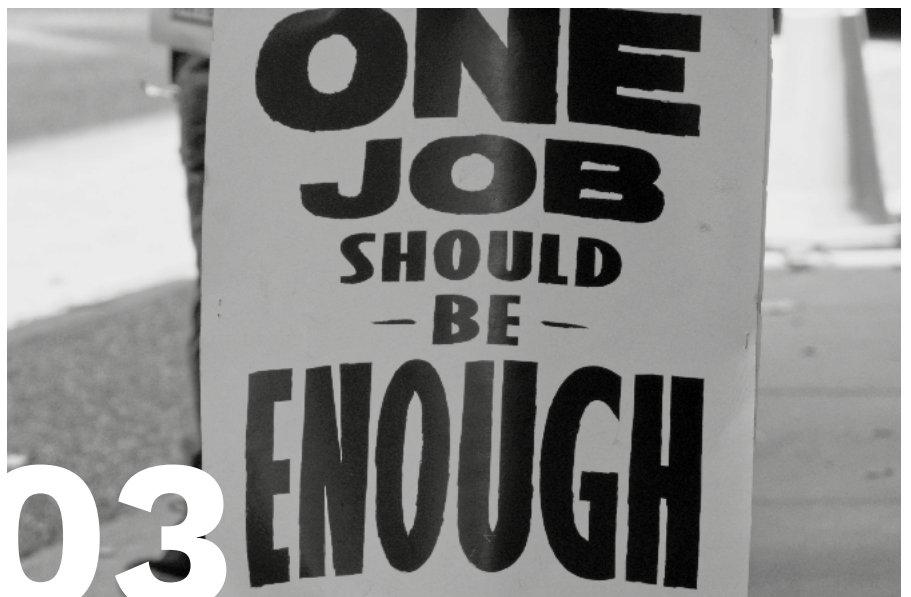
Selon une étude de la fédération syndicale britannique TUC (Trades Union Congress), trois femmes sur cinq (deux sur trois chez les 25-34 ans) ont subi du harcèlement sexuel ou moral et des agressions verbales au travail. Dans la grande majorité des cas, « ces incidents n'étaient pas isolés ». Moins d'une femme sur trois les dévoile, « pensant qu'on ne les croira pas ou que cela pourrait nuire à leur carrière ». « *Beaucoup de femmes ayant un métier de contact, notamment dans le commerce, les médecins ou les réceptionnistes, sont l'objet de comportements agressifs* », déplore Paul Novak, secrétaire général de la TUC.

2. ESPAGNE : ACCORD SYNDICATS/PATRONAT POUR DES HAUSSES DE SALAIRE

Face à l'inflation, les organisations syndicales et patronales espagnoles ont conclu un accord prévoyant des augmentations de salaires de 4 % cette année et de 3 % en 2024 et en 2025. Une hausse additionnelle de 1 % est également prévue si l'inflation est de nouveau à des niveaux très élevés. L'accord-cadre concerne tous les salariés dépendant de conventions collectives et servira de base à la négociation dans les différentes branches professionnelles. En Espagne, la hausse des prix s'est établie, en avril dernier, à 4,1 % sur un an.

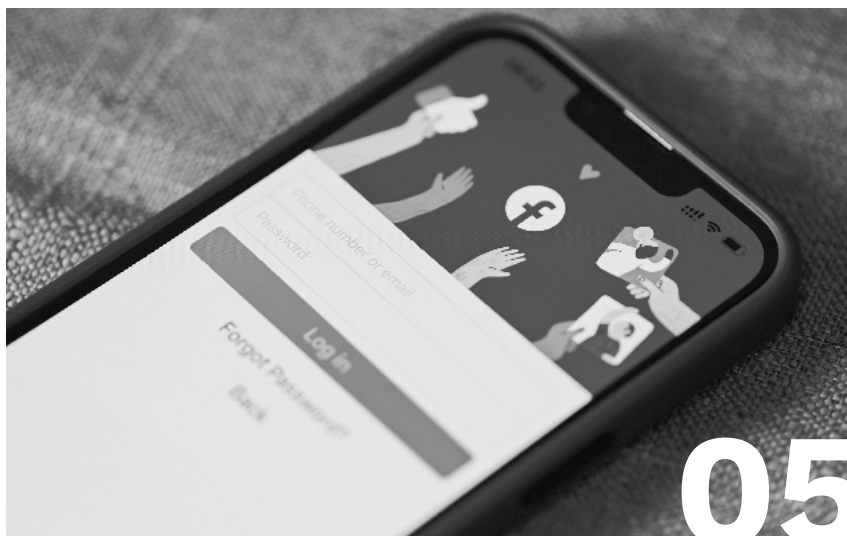
3. CANADA : FIN D'UNE GRÈVE HISTORIQUE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Sous l'impulsion de l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC), un des principaux syndicats du pays, un accord prévoit des augmentations de salaires de 12,6 % sur quatre ans et une évaluation individuelle concernant le télétravail. « *Les fonctionnaires bénéficieront d'un contrat de travail juste et équitable qui prévoit des augmentations de salaire supérieures à ce que le gouvernement avait offert avant le déclenchement de la grève* », souligne l'AFPC dans un communiqué. L'accord a mis fin à l'un des plus importants mouvements sociaux de l'histoire du Canada, débuté le 19 avril.





04



05



06

4. AU CHILI, LA SEMAINE DE TRAVAIL ABAISSÉE À 40 HEURES

Le Parlement chilien a adopté en avril dernier une loi de réduction du temps de travail de 45 à 40 heures hebdomadaires, qui sera mise en œuvre progressivement sur cinq ans. D'ici un an, la semaine de travail sera abaissée à 44 heures, puis à 42 heures au cours de la 3^e année, et enfin à 40 heures au bout de cinq ans, sans réduction de salaire. Le Chili rejoint l'Équateur et le Venezuela, seuls autres pays d'Amérique latine où la semaine de travail est de 40 heures, contre 44 heures au Brésil et 48 heures en Argentine, en Colombie ou encore au Pérou.

5. DONNÉES PERSONNELLES : AMENDE RECORD POUR META EN EUROPE

Pour avoir enfreint le règlement général sur la protection des données (RGPD) avec son réseau social Facebook, le groupe américain Meta a écopé, le 22 mai dernier, d'une amende record de 1,2 milliard d'euros. Meta est condamné pour avoir « continué de transférer des données personnelles » d'utilisateurs de l'Espace économique européen (EEA) vers les États-Unis, a indiqué la Commission irlandaise pour la protection des données (DPC) au nom de l'Union européenne (UE). Meta doit aussi « suspendre tout transfert de données personnelles dans les cinq mois et se mettre en conformité avec le RGPD dans les six mois ».

6. AVEC L'IA, IBM ENVISAGE LE REMPLACEMENT D'EMPLOIS ADMINISTRATIFS

Interrogé par l'agence Bloomberg, Arvind Krishna, PDG d'IBM, a estimé qu'environ 30 % des 26000 employés administratifs du groupe informatique « pourraient facilement être remplacés par l'IA et l'automatisation sur une période de cinq ans », étant donné le potentiel de l'intelligence artificielle (IA) et des technologies d'automatisation à exécuter ce type de tâches. En mars dernier, une étude de Goldman Sachs faisait valoir que quelque 300 millions d'emplois pourraient être remplacés.



QU'EST-CE QUE LA RECONNAISSANCE DE LA QUALITÉ DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ ?

QUI PEUT Y PRÉTENDRE ?

La RQTH permet de bénéficier d'un ensemble de mesures favorisant le maintien dans l'emploi ou l'accès à un nouvel emploi. Elle s'adresse aux travailleurs handicapés à partir de seize ans. Pour les mineurs âgés de moins de seize ans, l'attribution de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH), ou de la prestation de compensation du handicap (PCH), valent la RQTH. Ces allocations sont attribuées selon des conditions spécifiques, différentes de celles de la RQTH.

Est considéré comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou conserver un emploi sont effectivement réduites à la suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique.

QUELS IMPACTS DANS LE PARCOURS PROFESSIONNEL ?

La RQTH s'accompagne d'une orientation vers un établissement ou service d'aide au travail, vers le marché du travail ou vers un centre de rééducation professionnelle. Une fois la qualité de travailleur handicapé reconnue, des dispositifs spécifiques existent afin de sécuriser le parcours professionnel du travailleur handicapé.

Dans un premier temps, le travailleur reconnu handicapé bénéficie de l'obligation d'emploi. En effet, tout employeur de 20 salariés et plus doit employer des travailleurs handicapés, à hauteur de 6 % de son effectif total. En cas de non-respect, l'employeur doit s'acquitter d'une contribution annuelle versée à l'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) ou au FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique).

Dans un second temps, il faut distinguer deux situations. Si le travailleur handicapé occupe un emploi, il peut bénéficier d'un aménagement de ses conditions de travail ou de son poste de travail : horaires, achat de matériel adapté. L'Agefiph et le FIPHFP peuvent financer l'aménagement du poste de travail à la demande

du travailleur handicapé, de l'employeur ou de Cap emploi. Si le travailleur handicapé est en recherche d'emploi, plusieurs aides dédiées à l'insertion professionnelle peuvent être mises en œuvre :

- la possibilité de faire des stages de réadaptation et de rééducation ;
- l'aménagement d'épreuves dans les concours de la fonction publique. Hors concours, il existe un accès par voie contractuelle réservé aux personnes en situation de handicap ;
- un accompagnement personnalisé, notamment par Cap emploi, dans la recherche d'emploi ou la reconversion professionnelle.

QUELLES DÉMARCHES POUR OBTENIR UNE RQTH ?

La demande de RQTH est déposée auprès de la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) du département où réside le demandeur. La qualité de travailleur handicapé est reconnue par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). Elle peut demander de passer une visite médicale avant de prendre sa décision.

La RQTH est accordée pour une durée de un à dix ans. Toutefois, lorsque le handicap est irréversible, la qualité de travailleur handicapé est attribuée de manière définitive.

À noter : dans le cadre d'une demande d'attribution de l'allocation adulte handicapé (AAH), une procédure de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé est automatiquement engagée.

Il existe par ailleurs une procédure simplifiée de RQTH avec une attestation automatique mentionnant la reconnaissance de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi. Celle-ci est notamment délivrée :

- aux victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles (AT-MP) ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 % ;
- aux titulaires d'une pension d'invalidité.

Lucie Oneto



QU'EST-CE QUE LE MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES ?

Le mécénat de compétences (article L. 8241-2 du Code du travail) est un don en nature : une entreprise met des collaborateurs à disposition d'un organisme d'intérêt général qui vont mobiliser pendant un temps leurs compétences.

À QUI S'ADRESSE-T-IL ?

Tous les salariés volontaires peuvent entrer dans un dispositif de mécénat de compétences, mais l'employeur doit donner son accord.

Le mécénat de compétences est possible pour toutes les entreprises, quelle que soit leur taille. Il est ouvert aux commerçants, artisans et professions libérales. Les entreprises qui s'engagent dans le dispositif peuvent bénéficier d'un avantage fiscal : le salarié détaché continue d'être payé par son employeur qui voit son impôt sur les sociétés réduit pour rembourser une partie de ce salaire. L'avantage fiscal permet de réduire jusqu'à 60 % du salaire et des charges du salarié détaché. Pour en bénéficier, l'employeur doit exercer son activité sur le sol français et faire don des compétences de ses collaborateurs à un organisme à caractère non lucratif.

SOUS QUELLE FORME PEUT-IL S'EFFECTUER ?

Le mécénat de compétences peut être réalisé sous deux formes :

- La prestation de service : l'entreprise s'engage à réaliser une mission déterminée qu'elle va piloter seule, au profit d'un organisme d'intérêt général.
- Le prêt de main-d'œuvre : l'entreprise met à disposition d'un organisme éligible au mécénat un ou plusieurs salarié(s). Cet organisme pilote la mission et peut faire figure d'autorité fonctionnelle dans ce cadre.

QUELLE CONSÉQUENCE SUR LA RÉMUNÉRATION ?

Pendant la période de mécénat, le salarié continue d'être payé par son employeur et profite des avantages (ex. : congés payés ou 13^e mois). Les heures de mécénat n'influent donc pas sur la rémunération ni sur la retraite.

QUELLE DIFFÉRENCE AVEC LE BÉNÉVOLAT DE COMPÉTENCES ?

Alors que le mécénat de compétences est réalisé sur le temps de travail avec l'accord de l'employeur, le bénévolat de compétences désigne la mise à disposition de compétences sur le temps personnel, sans obligatoirement en informer l'employeur.

Franck Boissart



CHALEUR ET TRAVAIL : QUELS SONT VOS DROITS ?

Dans les périodes de fortes chaleurs, aucun niveau maximal de température n'est imposé aux entreprises. Toutefois, le Code du travail prévoit certaines dispositions afin d'assurer la sécurité et le confort des salariés.

- Le chef d'établissement, tenu à une obligation générale de prévention, doit prendre en compte la question de la température. Les fortes chaleurs doivent ainsi être prises en considération dans l'évaluation des risques et se traduire par un plan d'action. L'employeur doit solliciter le médecin du travail pour établir un document affiché dans l'entreprise en cas d'alerte météorologique, rappelant les risques liés à la chaleur, les moyens de prévention et les gestes à accomplir lorsqu'un salarié est victime d'un coup de chaleur.
- L'employeur doit mettre à la disposition des travailleurs de l'eau potable fraîche. Dans les locaux fermés où le personnel est appelé à séjourner, l'air doit être renouvelé de façon à éviter les élévations exagérées de la température. Dans les locaux à pollution non spécifique, c'est-à-dire ne faisant pas l'objet d'une réglementation spécifique, l'aération doit avoir lieu par ventilation mécanique ou par ventilation naturelle permanente.
- Les postes de travail extérieurs doivent être aménagés pour que les travailleurs soient protégés dans la mesure du possible contre les conditions atmosphériques en prévoyant des zones d'ombre ou des abris et/ou des aires climatisées.
- Sur les chantiers du BTP, les chefs d'établissement sont tenus de mettre à la disposition des travailleurs au moins trois litres d'eau par jour et par travailleur. Les salariés doivent disposer soit d'un local permettant leur accueil dans des conditions de nature à préserver leur santé et leur sécurité en cas de conditions climatiques susceptibles d'y porter atteinte ; soit d'aménagements de chantiers les garantissant dans des conditions équivalentes. Par ailleurs, l'entrepreneur peut, après consultation des représentants du personnel, décider d'arrêter le travail pour intempéries. Celles-ci sont définies comme des conditions atmosphériques et inondations qui rendent l'accomplissement du travail dangereux ou impossible eu égard soit à la santé ou à la sécurité des travailleurs, soit à la nature ou à la technique du travail à accomplir.
- Les salariés peuvent exercer leur droit de retrait en cas de situation de danger grave ou imminent.

F.B.

LES CHIFFRES CLÉS DES JOBS D'ÉTÉ

CADRE LÉGAL

(Sources : www.service-public.fr, travail-emploi.gouv.fr)

16 ANS

L'âge à partir duquel on peut travailler avec l'autorisation écrite de son représentant légal (père ou mère, par exemple). Le travail peut toutefois être autorisé à partir de 14 ans, mais des règles particulières doivent alors être respectées.

COURT TERME

Le contrat conclu avec le jeune est forcément à durée déterminée : CDD, contrat de travail saisonnier, contrat de travail temporaire...

18 ANS

L'âge en dessous duquel on ne peut pas effectuer de travaux comportant des risques pour sa moralité, sa santé ou sa sécurité. (Tels que travaux exposant à des actes ou représentations à caractère pornographique ou violent, exposition à des poussières d'amiante de niveaux 2 et 3, à certains agents biologiques dangereux, usage de marteaux-piqueurs ou d'engins de chantier...)

7 H/JOUR, 35 H/SEMAINE

La durée maximale de travail, pendant les vacances scolaires, pour un jeune entre 14 et 16 ans.



SALAIRE

(Source : travail-emploi.gouv.fr)

RÉMUNÉRATION MINIMALE

100 % du Smic

(soit 1709,28 € bruts par mois sur la base de 35 heures hebdomadaires) pour les 18 ans et plus.

90 % du Smic

pour les jeunes de 17 à 18 ans ayant moins de six mois d'activité professionnelle.

80 % du Smic

pour les jeunes de moins de 17 ans ayant moins de six mois d'activité professionnelle.

10 % de la totalité des salaires perçus

L'indemnité de congés versée au jeune à la fin du contrat, sauf si le travail s'est déroulé pendant ses vacances scolaires ou universitaires (article L. 1243-10 du Code du travail)

3 fois le montant mensuel du Smic

Le plafond de rémunération annuelle en dessous duquel un jeune de moins de 25 ans ne paye pas d'impôts s'il travaille pendant ses congés ou ses études (scolaires, universitaires...). Exonération valable en nom propre ou s'il est rattaché au foyer fiscal de ses parents.



POIDS ÉCONOMIQUE

(Source : Insee).

780 000

Le pic estival du nombre de postes saisonniers simultanés (à fin juillet 2017), sur un total de 4 millions cette année-là.

44 %

Le pourcentage des jeunes de moins de 26 ans parmi les saisonniers, alors qu'ils ne représentent que 18,8 % des salariés du privé.

1,4 %

Le poids de l'emploi saisonnier en équivalent temps plein dans le secteur privé.

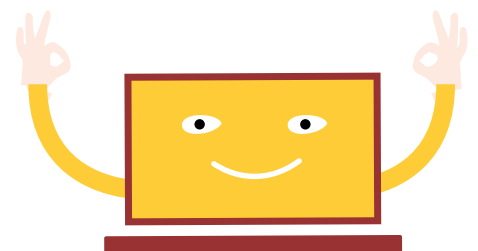
1/5

Hors intérim, un poste saisonnier sur cinq concerne l'hébergement ou la restauration.

UN SITE PRATIQUE

<https://www.jobs-ete.com>

Le site du CIDJ Jeunesse consacré aux jobs d'été.



L'E-BOUTIQUE CFE-CGC FAIT PEAU NEUVE !



Conception service Communication CFE-CGC - V. Bouret

Besoin de commander du matériel syndical ou des objets publicitaires personnalisés ?
Retrouvez votre nouvelle boutique en ligne accessible depuis le site de la CFE-CGC ou
de l'intranet confédéral (réservé aux adhérents de la CFE-CGC).

<https://e-bt.fr/boutique/cfe-cgc>

En 2022, la Macif a été élue **Marque préférée** **des Français***



Et vous, pourquoi préférez-vous la Macif ?

Pour Mehdi, c'est pour
ses **prix compétitifs**.

Pour Albert, c'est pour son modèle
d'assureur mutualiste **sans actionnaire**.

Pour Huguette, c'est pour **la relation
avec son conseiller**.

Pour Laure, c'est pour **son service client
basé en France****.



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

* Étude réalisée du 12 au 13 janvier 2022 par La Marque Préférée des Français auprès de 1.022 français, représentatifs de la population française - terrain réalisé par OpinionWay - dans la catégorie « Compagnies d'assurance ».

** Certification AFRC Relation Client France. Certificat 95088 délivré à la Macif par Afnor Certification. Pour en savoir plus : relationclientfrance.fr.

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort.