



LE

BULLETIN

CONFÉDÉRAL



SOMMAIRE

P. 3 EN BREF

P. 4 L'INFO MILITANTE - CONFÉRENCE SOCIALE : LA CFE-CGC A FAIT VALOIR SES REVENDICATIONS

P. 10 RETRAITES COMPLÉMENTAIRES : LA CFE-CGC SIGNATAIRE DE L'ACCORD

P. 11 ASSURANCE CHÔMAGE : UNE NÉGOCIATION SOUS PRESSION

P. 13 « LES SENIORS SONT UNE PRÉCIEUSE RESSOURCE POUR LES ENTREPRISES »

P. 15 LES PME FERS DE LANCE DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

P. 16 ONCLUSIVE OU L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE QUI CACHE LA FORÊT...

P. 17 ACCENTURE FRANCE : LA CFE-CGC MOBILISÉE POUR LES SALAIRES

P. 19 SAFRAN : LA CFE-CGC CONTRIBUTRICE D'UN ACCORD SUR LA PARENTALITÉ

P. 22 REGARDS EMPLOI

P. 25 REGARDS EUROPE ET INTERNATIONAL

P. 31 TENDANCES

P. 32 BULLES X (EX-TWITTER)





Agenda : un colloque CFE-CGC sur le handicap le 23 novembre

En partenariat avec l'Agefiph, la CFE-CGC organise, le 23 novembre au Gaumont Aquaboulevard (75015), un colloque handicap sur la thématique : « Le plein emploi est-il possible ? » (voir [le programme et les inscriptions](#), ainsi que [l'interview de Christophe Roth](#), secrétaire national CFE-CGC à l'accessibilité et l'égalité des chances). François Hommeril, président confédéral, ouvrira les débats avant la tenue de deux tables rondes en présence de plusieurs personnalités dont Fadila Khattabi, ministre déléguée chargée des Personnes handicapées.

« Élections CSE : 6 actions pour réussir » : une ressource au service des militants

Pour ses structures, les services confédéraux ont édité un nouveau document militant intitulé « [Élections CSE : 6 actions pour réussir](#) » (disponible sur le site Intranet CFE-CGC), décryptant les étapes clés (calendrier, périmètre, négociation du protocole d'accord préélectoral, liste de candidats...) pour garantir le bon déroulement des élections professionnelles dans les comités sociaux et économiques (CSE). La publication met aussi à disposition des équipes syndicales un kit communication pour communiquer efficacement lors de de la campagne électorale en entreprise.

Que change la réforme des retraites ? Consultez les fiches CFE-CGC

Alors que la réforme des retraites est entrée en vigueur depuis le 1^{er} septembre, la CFE-CGC met à disposition de ses structures des ressources pour décrypter les nouvelles règles. Six fiches thématiques sont accessibles [sur le site Intranet](#) : majorations pour enfant ; minimum contributif (MICO) ; impact sur les femmes ; âge et durée d'assurance ; carrières longues ; cumul emploi-retraite. Des vidéos sont par ailleurs disponibles sur [la chaîne YouTube CFE-CGC](#) avec les explications de Christelle Thieffinne, secrétaire nationale à la protection sociale, sur le nouvel âge de départ à la retraite, sur l'impact de la réforme pour les femmes et sur les carrières longues.

Conseiller prud'homal : tout savoir avec le Guide CFE-CGC

Pour accompagner ses conseillers prud'hommes - nouveaux et renouvelés - tout au long de la mandature 2023-2025, la CFE-CGC vient d'éditer « [Mon Guide de conseiller prud'homal](#) », avec toutes les informations pratiques : désignation, formation, protection, exercice des missions, etc. La CFE-CGC a par ailleurs pris des dispositions pour organiser un dispositif de formation continue pour aider les conseillers à juger sereinement et efficacement, dans le respect des règles de déontologie.

Un plan 2023-2027 de soutien pour les aidants

À l'occasion de la journée nationale des aidants du 6 octobre, Aurore Bergé, ministre des Solidarités et des Familles, et Fadila Khattabi, ministre déléguée chargée des Personnes handicapées, ont présenté un plan 2023-2027 de soutien aux 9 millions de Français qui aident un parent, un enfant, un conjoint, un proche. Avec 6 engagements dont 15 jours de répit par an à domicile ou en établissement et 6 000 nouvelles places de répit ; la création d'un interlocuteur départemental unique pour les aidants ; le renforcement du congé proche aidant avec des droits rechargeables ; l'ouverture aux proches aidants de la validation d'acquis d'expérience (VAE).

LE CHIFFRE

83 %



La part des représentants des salariés considérant qu'il y a peu ou pas de dialogue social sur l'environnement dans leur entreprise, selon une enquête publiée le 21 septembre par le cabinet Syndex, menée auprès de 230 élus du personnel. Globalement, seulement 15 % d'entre eux jugent suffisant le dialogue social sur le sujet.

Si une grande majorité des élus (79 %, dont 46 % « tout à fait ») savent que les comités sociaux et économiques (CSE) ont désormais des prérogatives environnementales, deux tiers (67 %) s'estiment insuffisamment compétents pour traiter ces sujets. Le changement climatique (154 citations) et les pollutions (142) sont jugés comme étant les conséquences prioritaires de l'activité de l'entreprise à traiter dans les instances.



L'INFO MILITANTE

CONFÉRENCE SOCIALE: LA CFE-CGC A FAIT VALOIR SES REVENDICATIONS

Salaires et pouvoir d'achat, temps partiel et contrats courts, égalité professionnelle, cotisations et prestations sociales... La délégation CFE-CGC a participé activement, lundi 16 octobre au CESE, à la conférence sociale organisée par le gouvernement.

Trois jours après la journée nationale de mobilisation intersyndicale du 13 octobre contre l'austérité, pour les salaires et l'égalité femmes-hommes, les organisations syndicales et patronales ont pris part, lundi 16 octobre au siège du Conseil économique, social et environnemental (CESE), à la conférence sociale impulsée par le gouvernement. Dans son discours d'ouverture, la Première ministre Elisabeth Borne a fait part « de sa volonté que le travail paie mieux et de relancer la promotion sociale », soulignant « la nécessité d'améliorer le pouvoir d'achat par la négociation collective » et de travailler sur « les impacts des cotisations sociales et des allocations ».

À la tribune, François Hommeril a prononcé un discours en fin de matinée. « Comment un pays si riche peut-il compter autant de travailleurs pauvres ? », a posé

en préambule le président de la CFE-CGC, dénonçant notamment « un effet talon, ce mécanisme à l'œuvre depuis 30 ans consistant à dévaluer les salaires intermédiaires en laissant affleurer les plus bas salaires au niveau du Smic, donc de l'inflation ». Rappelant que la France « s'apprête à battre des records en 2023, celui de la pauvreté, celui des faillites de petites entreprises et celui des dividendes et des rachats d'action dans les grandes entreprises du CAC 40 », François Hommeril a déploré « une captation de la valeur par le capital au détriment du travail », constatant que « la seule vague qui submerge le pouvoir d'achat est celle de l'explosion des profits dans les entreprises qui commandent aux marchés et écrasent la chaîne de valeur ».

« Urgent de faire l'audit de cette politique dispendieuse qui finance la déqualification et ouvre grand la trappe à bas salaires »

Pour la CFE-CGC, « il est donc urgent de faire l'audit de cette politique dispendieuse qui finance la déqualification et ouvre grand la trappe à bas salaires ».

Sur le fond, les travaux de la journée ont pris la forme de 4 ateliers thématiques :

- « Améliorer le pouvoir d'achat et les carrières par la négociation collective », avec la participation de Nicolas Blanc, secrétaire national CFE-CGC à la transition économique.
- « Améliorer les salaires en luttant contre les temps partiels subis et les contrats courts », avec la participation de Jean-François Foucard, secrétaire national aux parcours professionnels.
- « Évaluer l'impact des cotisations et des prestations sociales sur les revenus », avec la participation de Christelle Thieffinne, secrétaire nationale CFE-CGC à la protection sociale.
- « Renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes », avec la participation de Christelle Toillon, déléguée nationale à l'égalité professionnelle.

Nous reproduisons ci-après un compte-rendu des analyses et des revendications portées par la CFE-CGC.



L'INFO MILITANTE



Améliorer le pouvoir d'achat et les carrières par la négociation collective

Trois questions au sommaire de cet atelier, selon le même principe que les autres : le dynamisme des branches professionnelles par les grilles salariales, le dynamisme des branches par les classifications et l'aspect conventionnel, autrement dit le sujet de la fusion des branches.

Nicolas Blanc, secrétaire national CFE-CGC à la transition économique, a porté la parole confédérale en insistant sur la convergence des deux premiers points : *« J'ai dit qu'ils étaient liés et qu'il fallait avoir un dynamisme croisé des classifications et des grilles salariales pour traiter de la rémunération et du pouvoir d'achat. Une dizaine de branches ont des minima salariaux inférieurs au Smic et ce sont les mêmes qui n'ont pas renégocié leur classification depuis 10 ans. »*

En pratique, la CFE-CGC a préconisé de travailler à la fois au niveau des branches pour avoir des grilles de classification plus dynamiques, et au niveau des négociations annuelles obligatoires (NAO) dans les entreprises. *« J'ai pris l'exemple de la convention collective de la Métallurgie renégociée en 2022 et qui me semble un bon axe de travail pour porter nos propositions, à la fois sur le dynamisme des grilles de salaires et de classification, expose Nicolas Blanc. Dans cette convention collective, la classification cadres est passée d'un seul à huit coefficients, ce qui permet entre autres à un jeune d'avoir des perspectives d'évolution de carrière. »*

« J'ai porté vraiment des propositions très opérationnelles en insistant sur le fait que la reclassification et la cotation des emplois avec des critères objectifs, comme l'ont fait les négociateurs de la Métallurgie pendant 3 ans, constitue la bonne méthode pour retrouver un dynamisme et renouer une discussion au niveau d'une branche. Avec ensuite une mise en œuvre qui passe d'abord par les grandes entreprises en tant que locomotives et qui se décline grâce à des accords de méthode au niveau des comités sociaux et économiques (CSE) dans les entreprises. »

Autres points mis en avant par la CFE-CGC : le fait d'encourager les accords de branche qui instaurent un maintien ou une restauration des écarts de salaire, afin d'éviter le tassement des salaires. *« C'est un sujet sur lequel nous portons une proposition importante, explique Nicolas Blanc, à savoir le fameux "minima cadres et professions intermédiaires" qui permettrait d'avoir un seuil de rémunération pour ces catégories. Ce seuil pourrait ainsi être revalorisé au niveau de la branche quand elle procède à des augmentations des salaires minima. »*

L'élu confédéral a également rappelé l'article 3 du récent accord national interprofessionnel (ANI) sur le partage de la valeur qui stipule que les conventions collectives qui n'ont pas renégocié leur classification depuis 5 ans ont l'obligation d'ouvrir cette négociation d'ici à la fin de l'année.

Concernant l'aspect conventionnel, l'atelier a permis d'acter un consensus entre les organisations syndicales et patronales sur le fait qu'il ne faut pas faire de rapprochement de branches de façon sauvage. *« Il faut que ce soit basé sur le volontariat et sur des constats partagés car autrement, il y a un risque que cela soit contreproductif et que cela crée des situations de blocage et de moins-disant social », conclut Nicolas Blanc.*



L'INFO MILITANTE



Améliorer les salaires en luttant contre les temps partiels subis et les contrats courts

« Aujourd'hui, le recours au temps partiel par les entreprises leur permet une flexibilité qui a un coût, à la fois pour les personnes et les collectivités. Cette flexibilité doit désormais avoir un prix pour les employeurs », résume Jean-François Foucard, secrétaire national CFE-CGC aux parcours professionnels.

Pour inciter davantage les branches et les entreprises des secteurs les plus concernés à prendre des mesures concrètes pour allonger le temps de travail de leurs salariés ou faciliter la réalisation d'horaires réguliers et le cumul des emplois, la CFE-CGC propose, entre autres, un taux majoré minimum de 1,2 par week-end et journée fractionnée, et une suppression des exonérations pour tout contrat de moins d'un mois.

Pour accompagner davantage les salariés souhaitant compléter leur temps de travail, la CFE-CGC propose de faciliter la création de groupements d'employeurs dans chaque zone d'emploi par grand type d'activité sur un secteur donné. Dans chaque branche, des dispositions spécifiques doivent être mises en place sur les groupements (comme pour le portage salarial). Par ailleurs, une enveloppe dédiée de mutualisation devrait être prévue pour le financement de la formation dans les opérateurs de compétences (OPCO) afin de favoriser l'évolution professionnelle des personnes appartenant à groupement d'employeur.

Afin de faciliter l'accès à la formation et la qualification, et d'accéder plus facilement à des emplois à temps plein, la CFE-CGC préconise la création d'une cotisation dédiée (formation précaire) mutualisée sur l'ensemble des employeurs.

S'agissant de la régulation des contrats courts, la CFE-CGC a d'abord fait valoir que tout ce qui concerne les accidents du travail est un angle mort des analyses fournies par le gouvernement. La CFE-CGC propose d'interdire tout contrat court de moins d'une semaine hors cadre de l'intérim (c'est-à-dire 50 % des CDD). Par exemple pour le nettoyage, tout déplacement entre deux sites devrait être considéré comme du temps de travail. Sur le bonus-malus, consistant à moduler le taux de contribution d'assurance chômage, la CFE-CGC a rappelé qu'elle ne croyait pas en l'efficacité du dispositif car les règles ne vont pas modifier le comportement des entreprises.

« Au final, nous restons sur notre faim, déplore Jean-François Foucard. Le pouvoir exécutif ne propose dans l'ensemble que des mesures cosmétiques - à l'image du projet de Haut conseil des rémunérations - en inadéquation avec le message d'urgence que veut faire passer le gouvernement. Ce dernier, dans son vocabulaire, a tendance à vouloir sensibiliser les entreprises. Or, pour la CFE-CGC, on ne peut pas sensibiliser une personne morale. Les entreprises n'adapteront leurs pratiques que sous l'effet de normes, de règles et de contraintes. »

En termes d'agenda social, il a été acté que les partenaires sociaux seront prochainement sollicités pour une négociation nationale interprofessionnelle sur le temps partiel. Concernant le nouvel index de l'égalité professionnelle femmes-hommes, la réforme du congé parental et la composition du futur Haut conseil des rémunérations, les travaux prendront la forme de concertations.



L'INFO MILITANTE



Évaluer l'impact des cotisations et des prestations sociales sur les revenus

« Nous avons pris part, avec François Hommeril, à l'atelier sur les allègements de cotisations, explique Christelle Thieffinne, secrétaire nationale confédérale à la protection sociale. Nous avons mis en lumière la problématique des trappes à bas salaires et des effets de palier qu'il faut neutraliser durablement. Pour la CFE-CGC, les exonérations de cotisations sociales concentrées sur les bas salaires incitent les entreprises à créer ou préserver des emplois peu qualifiés. Cela freine les progressions salariales des salariés qui perçoivent des rémunérations proches du Smic, chaque augmentation de salaire se traduisant par une forte augmentation du taux de charges pour l'employeur ».

« Cette logique d'allègement du coût du travail basée sur la compétitivité prix à court terme est contre-productive et n'est pas soutenable. Pour la CFE-CGC, il est urgent d'orienter les politiques publiques vers l'emploi qualifié et de favoriser, par exemple, les aides pour l'emploi des jeunes, l'embauche de cadres, d'ingénieurs et de seniors. »

« Qui plus est, les exonérations de cotisations sociales contribuent à modifier et à fragiliser le financement de la protection sociale. Elles ont pour effet d'étendre considérablement la part des prestations financées par l'impôt, alors que le financement par les cotisations sociales garantit la pérennité du système. Pour la CFE-CGC, ces exonérations, lorsqu'elles existent, doivent être intégralement compensées par des recettes pérennes. Derrière cette politique d'exonérations se pose aussi la question de la soutenabilité pour les finances publiques. Dans un contexte de réduction constante des recettes fiscales issues de l'imposition des entreprises (baisse du taux de l'impôt sur les sociétés et suppression progressive des impôts sur la production), le poids d'une telle politique ne peut reposer que sur un accroissement de la charge de l'impôt sur les ménages - et plus particulièrement les personnels d'encadrement -, et/ou sur la réduction de droits sociaux, comme observée avec les récentes réformes de l'assurance chômage et des retraites. »

« Pour la CFE-CGC, les seuls dispositifs d'exonérations qui peuvent être déployés doivent être de nature exceptionnelle et temporaire. Par ailleurs et pour s'assurer que ces dispositifs s'inscrivent dans une démarche vertueuse, il faut les conditionner à des critères sociaux et environnementaux. Pour inciter les branches à conclure des accords salariaux pour l'ensemble des minimas, nous proposons par exemple de suspendre le bénéfice des allègements généraux de cotisations patronales en cas d'absence de revalorisation de ces minimas, ou de suspendre les exonérations de cotisations patronales sur les bas salaires dans les entreprises de plus de 50 salariés qui ne proposent pas de forfaits mobilités durables. »

« Enfin, nous avons rappelé la nécessité de contrôler l'utilisation des fonds publics attribués aux entreprises qui bénéficient d'exonérations conditionnées. Nous proposons la création d'une commission de contrôle de l'utilisation des fonds publics attribués aux entreprises. Au cœur de l'entreprise, le comité social et économique (CSE) pourrait également occuper une place centrale dans le contrôle de l'utilisation de ces fonds publics, afin de garantir que l'entreprise respecte bien les objectifs fixés. »



L'INFO MILITANTE



Renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Implanté in extremis au menu de la conférence sociale, l'atelier sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est peut-être celui dont il pourrait sortir le plus de concret. Notamment eu égard à la proposition de la Première ministre, en clôture de la conférence, de refondre l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour qu'il soit « *plus ambitieux, plus transparent et plus fiable* » et qu'il intègre la directive européenne 2023/970 du 10 mai 2023 visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux vont travailler dès maintenant sur ce sujet avec un délai imparti de 18 mois. Une avancée aux yeux de Christelle Toillon, déléguée nationale CFE-CGC et membre du conseil pour la mixité dans l'industrie, mais une avancée relative : « *De toute façon, le gouvernement aurait été obligé d'intégrer la directive européenne à un moment donné. Il fait d'une pierre deux coups en procédant à un petit nettoyage par rapport à nos doléances et pour masquer le fait que sa grande mission sur l'égalité n'a pas donné de résultats...* »

Concernant les thèmes qu'elle a portés durant l'atelier, le premier a eu trait au bilan de l'index de l'égalité professionnelle mis en place en 2019. « *J'ai redit que cet index est perfectible et que, s'il a permis d'améliorer certaines situations d'inégalité, il n'a pas fait évoluer totalement les choses dans le bon sens. J'en veux pour preuve qu'en 2023, la note moyenne est de 88 points sur 100, ce qui veut dire qu'on devrait voir beaucoup moins d'inégalité femmes-hommes dans les entreprises... Or ce n'est pas le cas : donc l'index n'est pas bon !* »

Sur la question de savoir comment réduire les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes, Christelle Toillon a insisté sur la nécessité de rendre transparente la méthode de calcul de cet écart « *parce que les entreprises ne le communiquent pas obligatoirement et que nos élus du personnel ne savent donc pas toujours comment il est calculé* ». Elle a pointé aussi comme « *très important de rendre obligatoire la mise en place d'une enveloppe dédiée pour le rattrapage salarial.* » La proposition a d'ailleurs été reprise dans la synthèse finale du groupe de travail.

Enfin, en réponse à la question « *Comment garantir aux femmes des progressions équivalentes à celles des hommes ?* », la CFE-CGC a prôné d'améliorer l'index en s'intéressant aux parcours professionnels. « *Les comparaisons faites sur les salaires et les taux de promotion ne permettent pas de juger de l'égalité de chance qu'a une femme de progresser par rapport aux hommes. Afin de s'assurer de l'égalité lors des parcours professionnels, la CFE-CGC propose de comparer les courbes d'évolution professionnelle des femmes par rapport aux hommes, d'avoir une vision dynamique et non statique.* »

Pour l'élue confédérale, il faudrait aussi « *ajouter un indicateur sur l'écart du taux de promotion entre les femmes et les hommes, et ceci par niveau* ». Et travailler « *sur la mixité des métiers dans les secteurs où ils sont dits genrés, en cassant les stéréotypes dès l'enfance, avec un changement des modes de pensée des parents et des intervenants, de l'école maternelle jusqu'aux études supérieures.* »



L'INFO MILITANTE

Agenda social : quelques annonces à retenir

Au terme d'une journée de travaux au sein de la troisième assemblée de la République, Elisabeth Borne, dans son intervention de clôture, a synthétisé les pistes de travail lancées pour la suite, qui associeront les partenaires sociaux.

Avec notamment :

- La création d'un Haut conseil pour les rémunérations : création de la valeur, suivi des grilles de classification versus échelle des salaires, égalité femmes-hommes, etc.
- Les négociations salariales dans les branches professionnelles pour celles qui ont des minima durablement inférieurs au Smic.
- Le lancement de la deuxième phase de la restructuration des branches.
- La refonte de l'index de l'égalité professionnelle femmes-hommes.
- La réforme du congé parental.
- Une négociation nationale interprofessionnelle sur les temps partiels.





L'INFO MILITANTE

RETRAITES COMPLÉMENTAIRES : LA CFE-CGC SIGNATAIRE DE L'ACCORD

L'accord conclu entre partenaires sociaux prévoit notamment une revalorisation de 4,9 % des pensions complémentaires (Agirc-Arrco) et la suppression du bonus-malus.

Au terme de cinq semaines de négociation, les organisations syndicales et patronales représentatives, gestionnaires de l'Agirc-Arrco, sont parvenues, au terme d'une dernière réunion conclue dans la nuit du 4 au 5 octobre au siège du Medef, à un accord majoritaire. Après consultation de ses instances, la CFE-CGC, moteur durant la négociation, a officiellement signé le texte le 10 octobre. Pour la CFE-CGC, cet accord équilibré comporte des avancées attendues par les salariés et les retraités, et continue à instituer une gestion paritaire équilibrée et responsable, source de sécurité et de pérennité pour la retraite complémentaire.

REVALORISATION DES PENSIONS

Concernant le montant des pensions, l'accord entérine une revalorisation de 4,9 % applicable au 1^{er} novembre 2023 - correspondant à la dernière estimation de l'inflation par l'Insee -, puis une revalorisation sous-indexée de maximum 0,4 point sous l'inflation pour les années 2024 à 2026. Les ultimes discussions ont donc permis d'ajuster le curseur vers le haut puisque la partie patronale proposait jusqu'alors une revalorisation limitée à 4,6 %.

SUPPRESSION DE LA DÉCOTE DE 10 %

Comme le souhaitait la CFE-CGC et l'ensemble des organisations syndicales, le texte prévoit la suppression du bonus-malus, un dispositif appliqué depuis 2019 avec une décote temporaire de 10 % de la pension complémentaire dans le cas d'un départ en retraite à l'âge du taux plein (pour l'éviter, il était nécessaire de travailler un an de plus). La décote sera supprimée dès le 1^{er} décembre 2023 pour les nouveaux retraités, puis à partir d'avril 2024 pour l'ensemble des retraités concernés.

« Aujourd'hui, avec la situation financière favorable de l'Agirc-Arrco et l'impact de la réforme des retraites, le mécanisme n'a plus lieu d'être, expliquait au début de la négociation Christelle Thieffinne, secrétaire nationale CFE-CGC à la protection sociale et cheffe de file durant la négociation. Si ce malus perdurait, ce serait une double peine pour les salariés qui subissent déjà un décalage de 62 à 64 ans de l'âge légal de départ à la retraite. »

Le texte final prévoit par ailleurs l'instauration d'un dispositif de cumul emploi-retraite générateur de droits, comme dans le régime général.

NON AUX PONCTIONS GOUVERNEMENTALES

Face aux velléités répétées du pouvoir exécutif de ponctionner les réserves de l'Agirc-Arrco (68 milliards d'euros de réserves au terme de l'exercice 2022), les partenaires sociaux ont tenu à faire front commun, arguant que cela fragiliserait le régime et ses capacités à augmenter les pensions à l'avenir. « On résiste tous et nous refusons de signer un chèque au gouvernement, a ainsi déclaré Christelle Thieffinne à l'issue de la négociation. Cet accord marque essentiellement le refus collectif des partenaires sociaux d'instaurer une "tuyauterie" entre le régime Agirc/Arrco et le régime de retraite de base. »

Pour rappel, environ 26 millions de salariés cotisent à l'Agirc-Arrco pour constituer leurs droits futurs, et 1,7 million d'entreprises sont adhérentes au régime. Chaque mois, 13 millions de retraités perçoivent une allocation de retraite complémentaire pour un montant annuel total de l'ordre de 90 milliards d'euros.





L'INFO MILITANTE

ASSURANCE CHÔMAGE : UNE NÉGOCIATION SOUS PRESSION

Gestionnaires de l'Unédic, les partenaires sociaux dont la CFE-CGC, ont débuté une négociation pour une nouvelle convention applicable au 1^{er} janvier 2024. Présentation des enjeux, dans un contexte très contraint par le gouvernement.

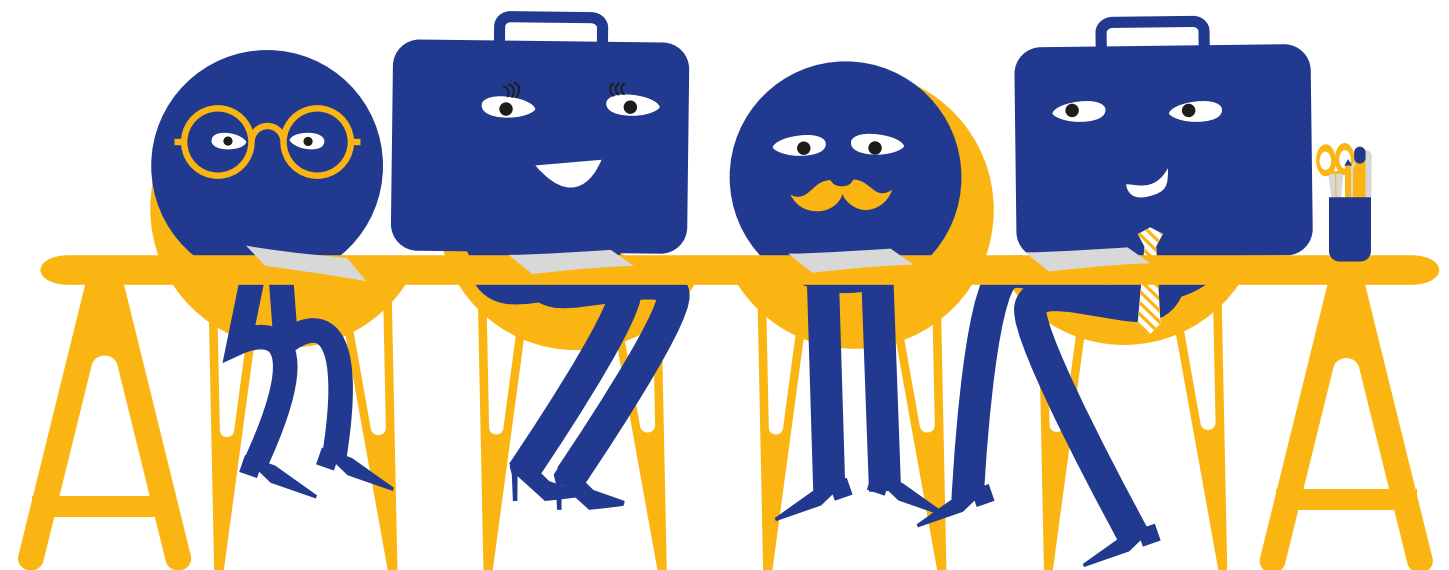
La négociation assurance chômage est sur les rails. Réunies au siège du Medef le 12 septembre pour une première réunion officielle de cadrage, les 5 organisations syndicales représentatives (CFE-CGC, CFDT, CGT, FO, CFTC) et leurs homologues patronales (Medef, CPME, U2P) ont fixé un calendrier prévoyant 8 réunions jusqu'au 10 novembre. La délégation CFE-CGC est pilotée par Jean-François Foucard, secrétaire national aux parcours professionnels, avec l'appui de Bertrand Mahé, délégué national.

UNE LETTRE DE CADRAGE GOUVERNEMENTALE TRÈS CONTRAIGNANTE

Gestionnaires de l'Unédic, les partenaires sociaux vont tenter de trouver un accord pour fixer les règles de la nouvelle convention d'assurance chômage qui s'appliquerait au 1^{er} janvier 2024. Une négociation sous pression tant la lettre de cadrage gouvernementale, envoyée le 31 juillet dernier aux leaders syndicaux et patronaux, s'avère très contrainte (lire page suivante l'analyse de Jean-François Foucard).

Pêle-mêle, le courrier signé par Élisabeth Borne assigne divers objectifs aux partenaires sociaux parmi lesquels :

- Assurer la soutenabilité du régime assurantiel en réduisant significativement la dette.
- Lutter contre la précarité de l'emploi et favoriser l'emploi durable en veillant à éviter les phénomènes d'alternance de contrats courts et de périodes de chômage.





L'INFO MILITANTE



L'analyse de Jean-François Foucard, secrétaire national CFE-CGC aux parcours professionnels

« L'enjeu de cette convention, c'est de déterminer les règles qui s'appliqueraient à partir du 1^{er} janvier 2024 pour la période 2024-2026. Sur le fond, l'enjeu est aussi la gestion paritaire de l'Unédic pour savoir si les partenaires sociaux formalisent un accord après l'échec de la précédente négociation en 2019, qui avait conduit l'État à reprendre la main. Si nous n'y parvenons pas, cela ferait deux conventions consécutives gérées unilatéralement par le pouvoir exécutif. »

« Sur l'environnement de cette négociation, la lettre de cadrage gouvernementale transmise aux partenaires sociaux est très contrainte. L'État nous impose en effet de maintenir trois dispositifs - rejetés à l'époque à l'unanimité par toutes les organisations syndicales - imposés par les dernières réformes gouvernementales, à savoir le nouveau calcul du salaire journalier de référence (SJR), la dégressivité des allocations et la contracyclité (ndlr : consistant à durcir les règles d'indemnisation quand la situation du marché du travail est favorable, et à les assouplir quand la situation se dégrade). Sur la dégressivité, combattue de longue date par la CFE-CGC, la lettre de cadrage stipule toutefois l'objectif assigné aux partenaires sociaux de "corriger les différences effectives d'incitation de retour à l'emploi selon le niveau de rémunération". »

« Outre la partie règlementaire, la lettre de cadrage est aussi très contraignante sur la trajectoire financière du régime : l'État veut d'une part augmenter l'indice du point de contribution de l'Unédic au fonctionnement du futur France travail, l'instance qui va remplacer Pôle emploi début 2024 ; et d'autre part mettre davantage l'Unédic à contribution pour financer l'apprentissage via France compétences. Avec ces contraintes, l'objectif du gouvernement est de pouvoir capter 12 milliards d'euros en 3 ans. Les recettes de l'Unédic vont donc mécaniquement baisser, et le désendettement du régime (60 milliards d'euros aujourd'hui) sera moins rapide. Par ailleurs, des questions se posent à la lumière des simulations macro-économiques particulièrement optimistes établies par le gouvernement et contestées par les organisations syndicales. »

« Dans ce cadre extrêmement contraint, la CFE-CGC souhaite favoriser l'emploi durable et améliorer la situation des salariés au chômage, notamment les populations de l'encadrement. Sur la contracyclité, nous militons par exemple pour un décalage d'application de 6 mois concernant les seniors, pour qui on sait qu'il est plus long de retrouver un emploi. S'agissant de la période d'essai, la CFE-CGC propose, quand celle-ci est prolongée et que le salarié démissionne - ou que l'employeur y met un terme - que le salarié puisse bénéficier des droits à l'assurance chômage. Enfin, la CFE-CGC continuera de se battre pour supprimer la dégressivité des allocations, une mesure populiste, discriminatoire et totalement inefficace, comme le rappelait récemment notre président, François Hommeril. »



L'INFO MILITANTE

« LES SENIORS SONT UNE PRÉCIEUSE RESSOURCE POUR LES ENTREPRISES »

Invité avec d'autres leaders syndicaux et patronaux d'une table ronde de l'Apec sur l'emploi des seniors, François Hommeril, président de la CFE-CGC, a fixé les enjeux avant l'ouverture d'une prochaine négociation sur le sujet.

Dans un contexte d'allongement de la vie au travail avec la mise en œuvre progressive de la réforme des retraites, comment favoriser le recrutement, le maintien dans l'emploi, et l'évolution professionnelle des seniors ? Dans le cadre de sa campagne « Élan Séniors, le temps de l'action » pour interpeller les entreprises sur l'emploi des seniors (712 800 cadres en emploi sont aujourd'hui âgés de 55 ans et plus), l'Association pour l'emploi des cadres (APEC) a organisé une matinée d'échanges le 26 septembre dans les locaux des Salons de l'Aveyron Paris.

Outre l'intervention de personnalités dont le sociologue Michel Wieviorka, Claudia Montero (directrice générale du cabinet Eurogroup Consulting), et Olivier Dussopt, ministre du Travail, les leaders syndicaux et patronaux ont pu discuter à l'occasion d'une table ronde animée par Philippe Mabile, directeur de la rédaction de La Tribune. Particulièrement sollicités en cette rentrée sociale avec des négociations en cours sur les retraites complémentaires et l'assurance chômage, et la conférence sociale sur les salaires programmée le 16 octobre par le président de la République, les organisations syndicales et patronales représentatives vont ouvrir une négociation nationale interprofessionnelle sur l'emploi des seniors. Ses modalités et son calendrier doivent faire l'objet, ces prochaines semaines, d'une lettre d'orientation gouvernementale.

Nous reproduisons ci-dessous un florilège des principales interventions et des réactions à la campagne publicitaire de choc lancée le 20 septembre par l'Apec pour interpeller sur l'emploi des seniors.

FRANÇOIS HOMMERIL, PRÉSIDENT DE LA CFE-CGC

« Cette campagne de l'Apec est bienvenue car on vit dans la société du lieu commun dont on nous abreuve depuis des années. Notamment le fait qu'il serait facile de retrouver un emploi quand on est cadre, alors qu'il est objectivé que les cadres de 55 ans sont davantage touchés par le chômage, notamment de longue durée (ndlr : 33 % des demandeurs d'emploi cadres seniors sont au chômage depuis au moins un an, souligne l'Apec dans son portrait statistique des cadres seniors). Il faut aussi battre en brèche les discours selon lesquels les cadres au chômage seraient bien indemnisés et pas pressés de retrouver du travail. Tout ceci n'est que fumisterie. »

« La vérité d'une entreprise dépend énormément de sa taille et de son secteur d'activité. Les organisations patronales doivent prendre en compte ces réalités fonctionnelles radicalement différentes dans les négociations que l'on mène. Il me semble intéressant de partir des trois paramètres personnels inhérents à un cadre : le désir/plaisir au travail ; la volonté de progresser dans sa carrière (responsabilités, rémunération...) ; et la crainte de perdre son emploi. Ces paramètres varient en intensité selon l'âge. À 25 ans, on a moins peur de perdre son emploi ou de solliciter une rupture conventionnelle pour aller chercher mieux ailleurs. À 50 ans, beaucoup craignent de faire partie du prochain plan social qui tombe invariablement tous les deux ans. Quand on est délégué syndical, on connaît cette réalité de terrain. Dès lors, la responsabilité qui nous incombe est de trouver des solutions et des dispositifs contraignants



L'INFO MILITANTE

qui permettent aux salariés de plus de 55 ans de rester en emploi, et de faire bénéficier l'entreprise de toute leur valeur. Nous devons notamment travailler sur l'accompagnement médical renforcé, sur la formation et les compétences, et sur le temps disponible pour diminuer progressivement l'intensité du travail dans la dernière partie de carrière. »

« S'agissant de l'index sur l'emploi des seniors souhaité par le gouvernement, c'est vraiment prendre le sujet au ras des pâquerettes. Pour la CFE-CGC, il faut surtout mettre sur la table le sujet fondamental de la conditionnalité des aides publiques accordées aux entreprises, et le respect des engagements induits en termes d'emploi dont celui des seniors. »

« Pour finir, j'aimerais insister sur le mot clé de ressource. Avec la réforme des retraites, on échange deux ans de vie contre deux ans de travail supplémentaire. Cet échange n'est pas équilibré dans la mesure où, quand on est âgé de 63, 64 ou 65 ans, on est une ressource pour son environnement personnel, familial, associatif. En entreprise, il est donc temps que les services RH donnent du contenu à cette notion de ressources, et d'aller chercher chez les seniors toute la valeur qu'ils apportent. »

MARYLISE LÉON, SECRÉTAIRE GÉNÉRALE DE LA CFDT

« La campagne de l'Apec permet de sensibiliser à la lutte contre les stéréotypes. L'emploi des seniors est un sujet central sur lequel nous avons alerté le gouvernement dès le début du projet de réforme des retraites. Avec l'application de la loi, nous faisons face à des obligations pour trouver, par le dialogue social, des solutions concrètes en matière d'accompagnement, de formation, de valorisation des compétences, d'organisation du travail et de pénibilité. »

SOPHIE BINET, SECRÉTAIRE GÉNÉRALE DE LA CGT

« D'intérêt général, cette campagne appuie là où ça fait mal. Nous sommes confrontés à une réforme passée en force allongeant de 62 à 64 ans l'âge légal de départ à la retraite, alors que la France est un des pays européens où le taux d'emploi des seniors est parmi les plus faibles.

Lors de la négociation, il sera nécessaire de réfléchir à des dispositifs contraignants. On ne peut pas se satisfaire d'un simple index des seniors, d'autant qu'il faut rappeler que les effectifs de l'Inspection du travail ont été réduits à l'os. »

CYRILLE CHABANIER, PRÉSIDENT DE LA CFTC

« L'emploi des seniors est un sujet crucial, à tous les niveaux. En tant que président d'une organisation syndicale, je tiens à dire qu'à chaque réunion ou interaction avec les représentants patronaux, ces derniers témoignent des précieux apports d'un senior à l'entreprise, par son expérience, par sa connaissance de la culture d'entreprise, par le tutorat, etc. À bien des égards, le senior est le salarié idéal ! »

PATRICK MARTIN, PRÉSIDENT DU MEDEF

« Il est évident que nous nous avons un intérêt collectif à tous nous remettre en question sur les problématiques relatives à l'emploi des seniors. Des progrès ont déjà été enregistrés depuis 10 ans mais il faut encore faire mieux. Nous engagerons donc la prochaine négociation avec une grande détermination. »

FRANÇOIS ASSELIN, PRÉSIDENT DE LA CPME

« S je peux être là ce matin parmi vous, c'est parce que dans mon entreprise, j'ai des cadres qui font tourner la boutique. On a besoin des cadres et des seniors, de leur savoir-faire. Concernant la réforme des retraites, je veux aussi souligner que quand une entreprise embauche un cadre senior de 53 ou 54 ans, c'est un investissement sur 10 ans qu'elle fait. Cela change les perspectives. »

MICHEL PICON, VICE-PRÉSIDENT DE L'U2P

« Il convient d'apporter des réponses pour favoriser l'emploi des seniors, au niveau des entreprises comme des branches professionnelles. Dans les très petites entreprises que nous représentons, on a notamment besoin d'accompagnement car le recrutement d'un cadre est un processus difficile avec de forts enjeux selon les métiers et les secteurs d'activité. »



L'INFO MILITANTE

LES PME FERS DE LANCE DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

Madeleine Gilbert, secrétaire nationale CFE-CGC à la Transition vers un monde durable, est intervenue au « D.A.V.O.S. des PME », le 30 septembre dernier à Montpellier. Entretien.

Qu'avez-vous dit aux patrons de PME et de TPE qui se retrouvent parfois bien embêtés avec la transition environnementale « sur les bras » ?

Je suis intervenue devant une centaine de patrons de PME, sur deux thèmes : « TPE/PME et la RSE : comment se lancer ? » et « L'environnement : toute l'entreprise est-elle concernée ? ». J'ai mis en avant les positions de la CFE-CGC et j'ai l'impression d'avoir fait passer quelques messages. A savoir que les PME-TPE peuvent être les fers de lance du développement durable sur le terrain. Et que pour cela, quand on est chef d'entreprise et qu'on ne connaît pas très bien le sujet, le plus simple est de se servir dans un premier temps **des objectifs de développement durable (ODD)** qui existent pour flécher les thèmes, cocher les cases pour savoir dans quels domaines on a déjà des actions, puis mettre en place une stratégie en commençant par l'un de ces ODD.

À la question « L'environnement : toute l'entreprise est-elle concernée ? », que répondez-vous ?

Je réponds oui, effectivement, toute l'entreprise est concernée. Les patrons et les élus du personnel ont des attributions environnementales à portée de main dans le cadre de la loi Climat et Résilience. Ils peuvent s'appuyer dessus pour mobiliser les salariés et les parties prenantes, afin d'agir pour le climat et la biodiversité, mais pas seulement. Il faut aussi adresser tout ce qui est attendant : l'égalité femmes-hommes, la situation des personnes en situation de handicap, la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT), tout cet indispensable qui contribue à la responsabilité sociétale des entreprises (RSE). Chacun, dans une entreprise, doit se demander quel est son impact sur l'environnement au sens large et comment arriver à l'objectif zéro émission nette de CO2 d'ici 2050.

« Faire monter en puissance les prérogatives environnementales dans les entreprises »

On en est loin : une étude du cabinet de conseil en relations sociales Syndex indique que 83 % des représentants des salariés constatent une absence de dialogue social sur l'environnement...

Ils ont complètement raison, ce n'est pas brillant. Les directions et les DRH ne savent pas forcément comment aborder ces sujets. L'environnement est un sujet nouveau qui aurait pu être intégré plus vite si on avait eu des commissions dédiées (je ne dis pas « obligatoires » pour ne pas heurter), des heures de formation et de délégation supplémentaires. Mais aujourd'hui, toutes ces heures sont noyées dans la masse **du comité social et économique (CSE)**. On traite l'urgence par rapport à l'emploi, aux salaires, au pouvoir d'achat, mais on n'a pas cette volonté de faire monter en puissance les prérogatives environnementales.

Vous avez porté le sujet, il y a quelques jours, au ministère de la transition énergétique. Sur quels axes et avec quels résultats ?

J'ai été invitée par le ministère le 26 septembre en « one to one » pour remettre et expliciter la note de positionnement de la CFE-CGC. Une fois que l'on a dit que l'étude Syndex n'est pas surprenante, il faut faire en sorte qu'un autre modèle se mette en place. La ministre de la Transition énergétique, Agnès Pannier-Runacher, a indiqué que la moitié des efforts à fournir dans le cadre des mesures de la planification écologique incomberait aux entreprises. Donc il faudra bien que des choses se passent à l'intérieur des entreprises. On ne peut pas en rester au traitement actuel a minima. Et c'est par le dialogue social qu'on y arrivera.

Propos recueillis par Gilles Lockhart



L'INFO MILITANTE

ONCLUSIVE OU L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE QUI CACHE LA FORÊT...

Réagissant au plan social prévoyant le licenciement de 217 des 380 salariés français de l'entreprise de veille médiatique, Nicolas Blanc, secrétaire national CFE-CGC à la transition économique, fixe les enjeux en matière d'IA et de dialogue social.

Le PSE annoncé chez Onclusive est-il le premier d'une longue série dans ce secteur du fait de l'introduction de l'intelligence artificielle (IA) ? Il est à espérer que non tant la façon de faire est la pire qui soit. En effet, les représentants du personnel sont mis devant le fait accompli alors que l'entreprise britannique a eu une stratégie de digitalisation connue depuis 2022 avec l'acquisition de Digimind, l'éditeur français spécialisé dans les plateformes de veille. De plus, on mélange l'IA parmi d'autres processus de digitalisation : difficile donc d'y voir ses impacts en termes de productivité. Pour finir, on apprend qu'il y a aussi un plan d'externalisation en Inde sur une partie de l'activité. On pourrait ainsi dire que c'est l'IA qui cache la forêt...

QUELLES ACTIVITÉS VONT ÊTRE LES PLUS IMPACTÉES PAR L'IA ?

L'arrivée des IA dites génératives, c'est-à-dire capables de produire du contenu à partir d'un important corpus de données, va accentuer la pression sur les emplois des cadres car leurs productions intellectuelles peuvent être de plus en plus automatisées. Cependant, comme le montre l'étude de l'OIT d'août 2023, les impacts de l'IA générative sur les tâches effectuées par les cadres restent modérés et c'est plus la qualité et l'intensité du travail qui vont être modifiées. L'exemple d'Onclusive montre bien qu'elle connaît mal l'emploi de ses salariés...

QUELS EMPLOIS SERONT LES PLUS MENACÉS ?

Les emplois intellectuels, qui ont déjà subi un déclasserement lié à la mondialisation, sont les plus menacés. On peut penser aux pigistes qui remplacent les journalistes et à qui on demande de produire du contenu à faible valeur ajoutée. Idem pour les consultants juniors qui produisent des présentations powerpoint pour des comités de direction. Tous ces emplois, appelés péjorativement « bullshit jobs » mais qui constituent une tendance réelle dans le monde du travail, vont être remplacés par des outils de type ChatGPT si ceux-ci coûtent moins cher dans la chaîne de valeur.

Dans le cas d'Onclusive, il reste à démontrer que ces outils d'IA sont plus pertinents quant à la production de contenus à forte valeur ajoutée. C'est tout l'argument mis en avant à juste titre par les représentants du personnel, à savoir que la plus-value réside surtout dans l'analyse avec, pour les clients, un fort risque de perte de qualité qui devrait interpeller l'entreprise sur sa stratégie.

QUE PEUVENT FAIRE LES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX ?

Avant l'introduction de ces nouvelles technologies, les représentants du personnel ne peuvent malheureusement pas grand-chose si la direction ne joue pas le jeu du dialogue social en matière de digitalisation. Il faut rappeler que dans la cadre des consultations obligatoires annuelles, les orientations stratégiques de l'entreprise doivent être présentées aux représentants du personnel. Les plans de digitalisation peuvent en faire partie. La démarche permet de mesurer les impacts sur les emplois et les besoins en termes de compétences des salariés. C'est ce qu'aurait fait toute entreprise soucieuse d'anticiper les impacts sur les emplois... Notons également que le Code du travail, par l'article L-2311-1 sur l'introduction des nouvelles technologies, permet de mener une information-consultation pour discuter ces questions dans l'entreprise. C'est ce qu'aurait aussi dû commencer par faire Onclusive.

Enfin, s'agissant d'un plan social, le projet doit être étudié par les élus du personnel. La question du remplacement des salariés par un outil d'IA en termes de productivité et de coût économique doit donc être discutée.

IA ET DIALOGUE SOCIAL : LA CFE-CGC MOBILISÉE

La CFE-CGC a travaillé en profondeur ces problématiques de l'IA au travail et du dialogue social au travers du projet SecolADeal (Servir la confiance dans l'IA par le Dialogue). Nos préconisations ont été intégrées dans la feuille de route du Conseil national du numérique (CNNum) au gouvernement dans le cadre de sa stratégie nationale pour l'IA.



L'INFO MILITANTE



ACCENTURE FRANCE : LA CFE-CGC MOBILISÉE POUR LES SALAIRES

Pour la première fois de son histoire, la filiale française du cabinet de conseil Accenture (11 000 salariés) fait face à une grève. En cause : des salaires au point mort. Explications avec Alexandre Bugeaud et Éric Dalmasso, militants CFE-CGC.

Chez Accenture, où la CFE-CGC a obtenu 28 % de représentativité aux élections professionnelles organisées au printemps 2023, quels sont vos mandats respectifs ?

Alexandre Bugeaud (à droite sur la photo) : Je suis délégué syndical central adjoint et délégué syndical de l'entité Accenture Technology Solutions (ATS) soit environ 2 000 des 11 000 salariés du groupe.

Éric Dalmasso (à gauche sur la photo) : Je suis élu et secrétaire du comité social et économique (CSE), membre du comité de groupe et du comité européen, et en charge de l'équipe CFE-CGC pour la société Accenture SAS (environ 6 000 salariés dont 97 % de cadres), la société principale.

Sous l'impulsion de la CFE-CGC et de la CGT, un mouvement de grève inédit a été initié le 5 octobre, avant un prochain débrayage prévu ce vendredi 13 octobre. Pour quelle raison ?

Alexandre Bugeaud : Il y a un fort mécontentement après les négociations annuelles obligatoires (NAO) à l'issue desquelles la direction a acté unilatéralement un 0 % d'augmentation pour tous les salariés non promus, soit 92 % des effectifs, quels que soient leurs grades. À ceci s'ajoutent une nette baisse des promotions dont aucune pour les fonctions supports, et zéro budget complémentaire pour compenser avec des primes. Dans un contexte de forte inflation à 5 %, cette politique salariale est inacceptable. D'où la mobilisation du 5 octobre qui a pris la forme d'un débrayage physique sur le centre de Nantes et d'interruptions de travail pendant une heure, avec déclaration, dans les centres de Paris,

Toulouse et Brest. L'appel à la grève a été très bien perçu et soutenu par les salariés, quand bien même ce n'est pas dans la culture de l'entreprise et que les actions ont quelque peu détonné dans l'univers du conseil.

Éric Dalmasso : Pour le mouvement du 13 octobre, les consultants se joignent aux informaticiens pour élargir la mobilisation, avec un rassemblement symbolique devant les bureaux d'Accenture France à Paris dans le 13^e arrondissement. Malgré quelques minimes satisfactions obtenues (prime vacances en faveur des bas salaires, quelques promotions supplémentaires par rapport aux premières propositions durant la négociation), les NAO ne répondent absolument pas aux attentes des salariés et des organisations syndicales, qui plus est après une campagne NAO 2022 déjà décevante. Il faut en outre rappeler qu'Accenture affiche de très bons résultats d'activité (ndlr : 64,1 milliards de dollars de chiffre d'affaires au niveau mondial l'an dernier, en hausse de 4 %) avec 9 milliards de dollars de cash générés dont plus de 7 milliards reversés aux actionnaires et plus de 4 milliards de rachats d'actions.

« L'appel à la grève a été très bien perçu et soutenu par les salariés, quand bien même ce n'est pas dans la culture de l'entreprise »

Comment la direction justifie-t-elle sa position ?

Éric Dalmasso : Accenture entend adopter une attitude salariale prudentielle avec la crainte d'une contraction de la croissance et de potentiels problèmes sur les marges, sans toutefois nous indiquer le moindre chiffre en la matière.



L'INFO MILITANTE

Alexandre Bugeaud : L'argument de l'hypothétique contraction économique et des incertitudes conjoncturelles n'est pas entendable et nous craignons que le groupe réfléchisse à de prochaines modifications structurelles. Dans tous les cas, ce n'est pas un bon signal envoyé aux salariés pour qui le contrat moral est rompu.

« Nous craignons le départ de plusieurs centaines de salariés »

Quelles sont vos craintes désormais ?

Éric Dalmasso : Sur les 6 000 salariés de l'entité SAS, nous ne serions pas étonnés que 800 à 1 000 collaborateurs quittent l'entreprise ces prochains mois, ce qui n'est pas sans risque concernant la bonne réalisation des projets. Ces craintes sont d'ailleurs confirmées par plusieurs cadres dirigeants avec qui nous échangeons et qui sont tombés des nues après cette absence totale d'augmentation au mérite. Le sondage que nous avons mené auprès des salariés, avec plusieurs centaines de réponses, a clairement mis en lumière ce mécontentement latent sur le volet salarial.

Alexandre Bugeaud : Outre la partie salariale, nous sortons très déçus des NAO sur d'autres aspects tels que la non prise en compte de nos propositions, par exemple concernant la mobilité durable, pour laquelle aucun budget n'est débloqué, ou sur les congés d'ancienneté. Cet épisode aura forcément un impact sur la motivation et l'implication des salariés ; et sur les prochaines échéances de dialogue social. Ce d'autant qu'en parallèle, une rupture conventionnelle collective (RCC) est en cours de négociation concernant les fonctions supports. Cela rajoute à un climat social plutôt difficile.

Propos recueillis par Mathieu Bahuet





L'INFO MILITANTE

SAFRAN : LA CFE-CGC CONTRIBUTRICE D'UN ACCORD SUR LA PARENTALITÉ

Congés, PMA, fausse couche, temps partiel... La direction du groupe aéronautique et les syndicats ont conclu un accord sur la parentalité au travail avec des dispositions allant au-delà des obligations légales.

Déjà moteur sur l'emploi des seniors, la CFE-CGC Safran a pris une part active lors de la négociation qui a débouché sur la signature, fin juillet, d'un accord en faveur de la parentalité au sein du groupe aéronautique (83 000 salariés dont environ 44 000 en France). « Convaincus que bien vivre sa parentalité au travail s'inscrit dans une dynamique sociétale forte et constitue un facteur essentiel d'attractivité et de bien-être au travail des salariés, les partenaires sociaux ont conclu un accord souhaitant offrir aux parents, aux salariés exerçant l'autorité parentale, et aux futurs parents, un éventail de dispositions harmonisées », stipule en préambule le texte signé par la CFE-CGC, dont l'équipe de négociation était composée des coordinateurs nationaux Éric Durand, Patrick Potacsek et Daniel Verdy, accompagnés de Laureline Riandet, déléguée syndicale.

UN ÉVENTAIL DE DISPOSITIONS POUR LES DIFFÉRENTES PHASES DE PARENTALITÉ AU TRAVAIL

Visant à instaurer « un cadre de bienveillance autour de la parentalité », l'accord, applicable depuis le 1^{er} octobre, prévoit un guide de la parentalité remis aux salariés, regroupant l'ensemble des informations pratiques sur les droits et les dispositifs au sein du groupe. S'agissant des autorisations d'absences rémunérées pendant la grossesse et pour un parcours de procréation médicalement assistée (PMA), celles-ci sont portées à 7 jours (contre 3 prévus par la loi) pour le conjoint ou la conjointe salarié(e) de la femme engagée dans un parcours d'une PMA, la personne salariée liée à elle par un PACS, ou la personne salariée vivant maritalement avec elle.

En cas de fausse couche entre la 14^e et la 22^e semaine, les salariés concernés (la femme qui était enceinte et le conjoint) bénéficient d'un congé spécifique de 5 jours rémunéré 100 % de la rémunération brute que les salariés auraient perçue s'ils avaient continué à travailler, non déductibles des congés payés.

En termes d'aménagement du temps de travail, la salariée enceinte bénéficie d'une heure de repos rémunérée par jour. Pour les salariées en forfait-jours, un allègement de la charge de travail est prévu selon des modalités déterminées au sein de chaque société du groupe. À partir du 5^e mois de grossesse, la salariée pourra bénéficier d'un crédit de repos de 20 % rémunéré de son temps de travail hebdomadaire. Par ailleurs, la salariée enceinte peut être affectée temporairement à un autre emploi si son état de santé médicalement constaté l'exige, sans diminution de rémunération.

Concernant les parcours d'adoption, Safran s'engage à permettre aux salariés de s'absenter tout en étant rémunérés à hauteur de 7 rendez-vous (demande initiale d'agrément, convocations, etc.).

À l'arrivée de l'enfant, « l'ensemble des salariés en congé de maternité, d'adoption, et de paternité et d'accueil d'enfant sont rémunérés à 100 % de la rémunération brute que les salariés auraient perçue s'ils avaient continué à travailler durant toute la période du congé, et ce sans condition d'ancienneté ». Possibilité est par ailleurs donnée aux salariés souhaitant allonger le temps de leurs congés d'y accoler des jours disponibles sur leur compte épargne-temps (CET).

FACILITER LE RETOUR EN ENTREPRISE DES JEUNES PARENTS

Afin de faciliter le retour à la vie professionnelle, les jeunes parents et les salariés exerçant l'autorité parentale pourront effectuer un temps partiel à 80 % ou un temps réduit à 80 % de leur horaire ou forfait de référence durant 2 mois continus, dans la première année suivant la naissance ou l'adoption de l'enfant. Dans ce cas, « ils bénéficient d'une majoration de salaire brute de 10 % et d'une prise en charge par l'entreprise des cotisations de retraite Sécurité Sociale et complémentaires (part employeur) calculées sur un salaire temps plein ».



L'INFO MILITANTE

Enfin, sur le volet rémunération, « les salariés revenant de congé parental d'une durée d'au moins un an bénéficient d'une revalorisation automatique sur le modèle de la revalorisation due au retour de congé maternité, à savoir un rattrapage égal aux augmentations générales et/ou à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant le congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ».

L'ANALYSE DE LAURELINE RIANDET, DÉLÉGUÉE SYNDICALE CFE-CGC DE LA FILIALE SAFRAN AIRCRAFT ENGINES

« Bien vivre sa parentalité au travail est un enjeu qui s'inscrit dans une dynamique sociétale et de bien-être au travail des salariés. La CFE-CGC, motrice dans ce domaine, réclamait depuis des années un accord. Le texte est rédigé autour des grandes étapes de la parentalité, de la conception à l'éducation, et a pour ambition d'accompagner chaque salarié dans sa vie de parent et dans sa carrière. »

« Outre ces différentes étapes de la vie de parent, notre volonté est de favoriser un cadre serein et de bienveillance autour de la parentalité au travail, et d'appliquer un principe de souplesse afin de répondre aux enjeux de qualité de vie et des conditions de travail, et d'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle. »





SAVE
THE
DATE



COLLOQUE



HANDICAP :

Le plein emploi est-il possible ?



Gaumont Aquaboulevard
8 rue du Colonel Pierre Avia
75015 Paris



À partir de 19 h
Entrée gratuite

En partenariat avec l'Agefiph - accès PMR
vélotypie assurée - inscription obligatoire.



CONGÉS PAYÉS : LA COUR DE CASSATION MET ENFIN EN CONFORMITÉ LE DROIT FRANÇAIS AVEC LE DROIT EUROPÉEN !

Dans une série d'arrêts relatifs aux congés payés, la plus haute juridiction de l'ordre judiciaire français vient d'opérer un revirement de jurisprudence pour adapter le Code du travail.

En matière de congés payés, certaines règles du Code du travail français ne sont pas conformes avec le droit européen. Depuis plusieurs années déjà, la Cour de cassation préconisait de prendre des dispositions légales pour adapter le Code du travail. Dans une série d'arrêts rendus en date du 13 septembre 2023, la chambre sociale vient d'opérer un revirement de jurisprudence sur ces questions, permettant au droit français de se mettre en conformité avec les dispositions de la directive européenne 2003/88/CE.

DROIT À CONGÉS PAYÉS D'UN SALARIÉ AYANT ÉTÉ EN ARRÊT MALADIE (1)

Dans cette affaire, trois salariés ont contracté une maladie non-professionnelle les empêchant de travailler. Ils réclament que leur droit à congés payés soit calculé en incluant la période au cours de laquelle ils n'ont pas pu travailler.

En s'en tenant à l'application du droit français, le juge n'est nullement tenu d'accéder à une telle demande. Un salarié absent à la suite d'une maladie non-professionnelle n'acquiert pas de congés payés pendant le temps de son arrêt de travail.

Or, très clairement, cette règle n'est pas conforme au droit de l'Union européenne. Si un salarié est dans l'impossibilité de travailler en raison de son état de santé, son absence est donc indépendante de sa volonté. Par conséquent, cette absence ne doit en aucune façon avoir d'impact sur le calcul de ses droits à congés payés.

En conséquence, la Cour de cassation écarte les dispositions du droit français. Les salariés atteints d'une maladie ou victimes d'un accident, de quelque nature que ce soit (professionnelle ou non professionnelle), ont le droit de réclamer des droits à congés payés en intégrant dans leur calcul la période au cours de laquelle ils n'ont pas pu travailler.

CALCUL DE L'INDEMNITÉ DE CONGÉS DE PAYÉS EN CAS D'ACCIDENT DU TRAVAIL (2)

Absent à la suite d'un accident du travail, un salarié a demandé à inclure dans le calcul de ses congés payés toute la période au cours de laquelle il se trouvait en arrêt de travail.

Or, là encore, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le droit français prévoit de verser une indemnité compensatrice de congés payés uniquement calculée sur la première année de suspension du contrat de travail. Cette règle de calcul limite nécessairement le montant de cette indemnité.

Le salarié a invoqué les dispositions de la directive européenne qui prévoient, à l'inverse du droit français, le bénéfice d'un droit à congés payés couvrant l'intégralité de son arrêt de travail. En toute logique, la Cour de cassation juge qu'en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'indemnité compensatrice de congés payés ne doit pas être limitée à un an.

REPORT À LA FIN DU CONGÉ PARENTAL DES CONGÉS PAYÉS ACQUIS AVANT SON DÉPART (3)

La Cour de cassation considérait jusqu'à présent que la décision du salarié de recourir à un congé parental d'éducation rendait impossible l'exercice de son droit à congé payé. Le salarié ne pouvait pas prétendre à une indemnité compensatrice de congés payés. La seule exception résidait dans le cas où l'employeur n'avait pas mis le salarié en mesure de prendre le solde de ses congés payés avant son départ en congé parental.

Or, en application de la directive européenne, les droits acquis ou en cours d'acquisition par un travailleur à la date du début d'un congé parental sont maintenus jusqu'à la fin de ce congé et peuvent être utilisés par le salarié à son retour.



En l'absence d'intervention du législateur, il revient au juge national d'interpréter les dispositions du Code du travail à la lumière de la directive, ce qui amène nécessairement la Cour de cassation à faire évoluer sa jurisprudence. La chambre sociale juge désormais que les congés payés acquis à la date du début du congé parental doivent être reportés après la date de reprise du travail.

POINT DE DÉPART DU DÉLAI DE PRESCRIPTION DU DROIT À CONGÉS PAYÉS (4)

Un salarié qui obtient la reconnaissance de son contrat de travail a réclamé une indemnisation des congés payés qu'il n'a jamais pu prendre au cours des dix dernières années.

Pour la cour d'appel, l'indemnité doit être versée sur la base des trois années ayant précédé la reconnaissance de son contrat de travail, le reste des droits à congés payés étant prescrit.

Toutefois, en application du droit de l'Union européenne, la Cour de cassation estime que le délai de prescription ne peut commencer à courir que si l'employeur a pris les mesures nécessaires pour permettre au salarié d'exercer effectivement son droit à congés payés.

1. *Cass. Soc., 13 septembre 2023, n° 22-17340.*
2. *Cass. Soc., 13 septembre 2023, n° 22-17638.*
3. *Cass. Soc., 13 septembre 2023, n° 22-14043.*
4. *Cass. Soc., 13 septembre 2023, n° 22-10529.*





FIDÉLISER SES CADRES : DES STRATÉGIES ENCORE PEU DÉVELOPPÉES ALORS QUE DES LEVIERS EXISTENT

En octobre 2023, l'Association pour l'emploi des cadres (Apec) a publié une étude basée sur des entretiens avec des services RH afin de connaître les stratégies de fidélisation des cadres dans les entreprises. En voici les principaux enseignements.

DES ACTIONS PEU FRÉQUENTES ET RAREMENT ANTICIPÉES, EN PARTICULIER DANS LES PME

- Le turn-over est jugé problématique par toutes les entreprises quand il atteint des niveaux trop élevés, dans un contexte de fortes tensions de recrutement.
- Pour limiter le turn-over, les entreprises agissent peu et rarement par anticipation.
- Les grandes entreprises sont les plus nombreuses à avoir mis en place des actions de fidélisation.

METTRE EN PLACE UNE DÉMARCHE STRUCTURÉE

- Poser le bon diagnostic sur les causes de départ.
- Cibler et adapter les actions en fonction des profils.
- Coordonner les différents acteurs de la fidélisation.
- Fidéliser tout au long du parcours, avec une attention soutenue à des moments clés.

10 GRANDS LEVIERS À MOBILISER POUR FIDÉLISER

- Penser l'évolution des rémunérations.
- Favoriser l'évolution professionnelle.
- Veiller à l'intérêt et au renouvellement des missions.
- Être attentif à la charge de travail et à l'équilibre de vie.
- Entretenir une bonne ambiance de travail et le travail collaboratif.
- Laisser de l'autonomie dans le travail.
- Donner la possibilité de contribuer aux décisions.
- Témoigner de la reconnaissance.
- Soigner le cadre et les outils de travail.
- Développer la politique RSE.



APEC : COMMENT LES CADRES DÉMISSIONNENT-ILS ?

Dans un contexte économique porteur pour les cadres, certains d'entre eux prennent l'initiative de quitter leur entreprise pour un autre défi professionnel.

Dans une étude, l'Apec fait le point sur les conditions entourant ces démissions : comment ces départs volontaires se sont-ils organisés ? Qui ont-ils informé en priorité ? Ont-ils réalisé la totalité de leur période de préavis ? Autant de réponses utiles aux cadres et aux entreprises pour avoir des repères sur les processus concrets de démission.



CONTACTS

Jean-François Foucard
Secrétaire national
aux parcours professionnels
jeanfrancois.foucard@cfecgc.fr

**Service Emploi,
Formation et Travail**
Johaquim Assedo
Franck Boissart
Aurélie Céa
Clément Delaunay
Sayifan Meah
Barbara Reginato



ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DE L'ONU : POINT D'ÉTAPE À MI-PARCOURS POUR LA RÉALISATION DE L'AGENDA 2030

La 78^e session de l'Assemblée générale des Nations Unies a notamment marqué la volonté urgente de replacer les 17 Objectifs de développement durable (ODD) au cœur du débat.

La 78^e session de l'Assemblée générale des Nations Unies s'est tenue du 19 au 26 septembre 2023, au siège de l'ONU à New York. En amont, les chefs d'État et de gouvernement se sont réunis les 18 et 19 septembre pour faire le bilan de la mise en œuvre de l'Agenda 2030 et des 17 Objectifs de développement durable (ODD). La volonté du Portugais Antonio Guterres, secrétaire général de l'ONU, était d'ouvrir une nouvelle phase d'accélération de la mise en œuvre des ODD, appelant à « un plan de sauvetage mondial ». En effet, le processus a connu un ralentissement et même un recul avec la multiplication des crises (pandémie de Covid, guerre en Ukraine...). Seules 15 % des cibles de l'Agenda 2030 sont ainsi en voie d'être réalisés et 8 objectifs sont en recul.

ACCÉLÉRER LA RÉALISATION DES ODD

À New York, une déclaration sur la réalisation des ODD a été adoptée et s'est vu opposée dans la foulée un désaveu d'une coalition de 11 pays autoritaires, avec à sa tête la Russie, l'Iran, la Corée du Nord, le Venezuela, la Syrie et le Bélarus. Cette coalition a fait parvenir au président de l'Assemblée générale, le Trinidadien Dennis Francis, une lettre où ces États déclarent que cette déclaration ne les engage pas. Un passage du texte appelle les États à s'abstenir de mettre en œuvre des sanctions économiques et commerciales unilatérales.

Ce contexte politique tendu autour de ce sommet sur les ODD n'augure rien de bon pour leur réalisation. Le problème principal reste, cependant, le manque de financement. Antonio Guterres a appelé à réformer l'architecture du système financier mondial. La Première ministre de la Barbade, Mia Mottley, très impliquée sur ces questions, a abondé dans ce sens en arguant que le système financier mondial doit être en mesure de taxer les bénéfices des entreprises multinationales pour financer, notamment, la réalisation des ODD.

L'OIT CO-PRÉSIDE UNE SESSION SUR L'ACCÉLÉRATEUR MONDIAL

Toujours dans le cadre de la 78^e session de l'AG de l'ONU, l'Organisation internationale du travail (OIT), en la personne de son directeur général, le Togolais Gilbert Houngbo, a co-présidé une session relative à l'Accélérateur mondial pour l'emploi et la protection sociale et des transitions justes. Cette initiative coordonnée par l'OIT vise à soutenir la création de millions d'emplois décents et à étendre la protection sociale universelle aux milliards de personnes qui ne bénéficie d'aucune couverture. À cette occasion, l'Allemagne, la Belgique et l'Espagne se sont engagées à verser 21 millions d'euros. Ces financements serviront à soutenir des initiatives nationales. Aussi, des représentants de divers pays (Albanie, Cambodge, Indonésie, Malawi, Namibie, Népal, Ouzbékistan) ayant participé à ce week-end sur les ODD ont fait savoir que dans leur contexte national, l'Accélérateur était très important.

UN ENGAGEMENT POUR L'ÉGALITÉ SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

La coalition internationale pour l'égalité salariale (EPIC), dirigée par l'OIT, l'ONU Femmes et l'OCDE, a pour objectif de parvenir à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Son activité s'appuie sur la Convention n°100 de l'OIT relative à l'égalité de rémunération et se traduit par un soutien aux mandants tripartites et aux organisations de la société civile afin d'impulser des actions aux niveaux mondial, régional et national. L'instance a tenu un événement le 18 octobre à l'occasion de l'AG de l'ONU où, entre autres, les États-Unis, l'Islande et les agences de l'ONU ont pris l'engagement d'éradiquer l'écart de rémunération. Gilbert Houngbo a aussi précisé que l'événement visait à promouvoir l'EPIC et à étendre son réseau, espérant passer de 57 membres à 75.

Pour rappel, l'égalité salariale est englobée au sein de l'ODD n° 8, lequel n'est pas en bonne voie d'être atteint avec un écart moyen de salaire qui reste perché à 20 % en moyenne.



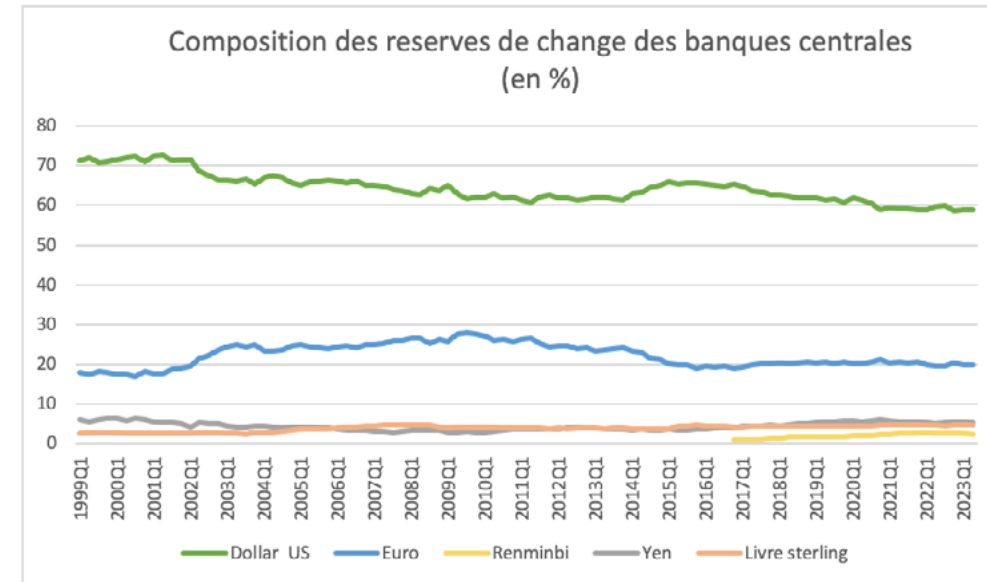
LA PLACE DU DOLLAR DANS L'ÉCONOMIE MONDIALE

Historiquement la principale monnaie des échanges internationaux, confèrent aux États-Unis une position dominante, le dollar est aujourd'hui de plus en plus contesté sans pour autant être véritablement challengé.

Bien que contesté aujourd'hui par certaines économies émergentes, la place du dollar dans l'économie mondiale reste centrale. Cette situation participe à la globalisation financière et renforce le rôle moteur des États-Unis dans la gouvernance mondiale. Cette dimension des relations internationales et les bénéfices qui en découlent pour les États-Unis est bien souvent méconnue et appelle quelques éclairages pour réellement en comprendre les enjeux sous-jacents.

LA MONNAIE DE RÉFÉRENCE DEPUIS L'APRÈS-GUERRE

Au deuxième trimestre 2023, le dollar représentait plus de 55 % des réserves de changes des différentes banques centrales du monde (graphique ci-dessous). Cela en fait la principale monnaie lors des échanges internationaux et la place dans une position dominante. Loin devant les autres, le dollar est également la première monnaie sur le marché des transactions en devises puisqu'elle est la monnaie de contrepartie dans 88 % des transactions selon la Banque des règlements internationaux. Enfin, la monnaie américaine occupe une place toujours importante dans les transactions commerciales mondiales.



Source : enquête COFER du FMI sur la composition en devises des réserves officielles de change ; données non corrigées du taux de change.

L'origine de cette hégémonie remonte la fin de la seconde guerre mondiale et aux accords de Bretton Woods de juillet 1944. C'est en effet cette conférence monétaire qui a permis d'ancrer le dollar comme principale monnaie internationale de réserve et d'échanges, et d'en faire une référence centrale pour la valeur des autres monnaies.

À Bretton Woods fut créé le système monétaire international et l'idée d'un système de changes fixes. Ce système est un étalon de change en or puisque le dollar est officiellement considéré comme monnaie de réserve sur la base de 35 dollars pour une once d'or. La convertibilité est ainsi à deux degrés : toutes les monnaies sont convertibles en dollars





et les États-Unis s'engagent alors en 1947 à assurer la convertibilité des dollars en or pour les autres banques centrales. Dans ce système, le dollar est à la fois monnaie nationale et monnaie internationale. Tout le système monétaire mondial repose ainsi sur la confiance dans le dollar.

Cette hégémonie demeure tout le long du XX^e siècle et ce malgré la crise du dollar et la décision de Nixon, en août 1971, de mettre fin à la convertibilité du dollar en or. Cette décision, lourde de conséquences, devait en effet marquer la fin du règne du dollar puisqu'elle instaurait un régime de change flottant et offrait ainsi la possibilité de mener des politiques économiques plus autonomes (plus de contrainte concernant les taux de change).

Or, loin d'affaiblir le dollar, la crise du système de Bretton Wood a au contraire renforcé sa place au sein de l'économie mondiale : de nombreux pays ont choisi d'acheter massivement des dollars afin d'éviter une appréciation de leur monnaie qui aurait pu affaiblir la compétitivité de leur économie et détériorer leurs exportations. Les États-Unis se sont ainsi retrouvés avec d'importants engagements en dollars vis-à-vis de l'étranger.

QUELS SONT LES PRIVILÈGES DE CETTE SITUATION ?

Quand la monnaie d'un pays est à ce point centrale dans les échanges internationaux, ce dernier bénéficie d'avantages non négligeables qui lui confèrent une certaine liberté dans la maîtrise de sa politique économique.

Un premier avantage de l'utilisation internationale du dollar réside dans le fait qu'il permet de réduire les coûts de transaction pour les entreprises américaines exportatrices. En effet, ces dernières n'ont pas besoin de s'acquitter des coûts de conversion puisqu'elles sont payées dans la majorité des cas en dollars...

La place du dollar dans les transactions économiques permet également aux États-Unis d'imposer certaines règles quant à l'utilisation de leur monnaie, en faisant un précieux instrument au service des intérêts géopolitiques du pays. Étant la principale monnaie des transactions, la

majorité des opérations sont libellées en dollars. À ce titre, le dollar est un instrument au service du droit américain et de sa politique. Le Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) - renforcé par la loi internationale de 1998 sur la lutte contre la corruption et pour la concurrence - et le principe d'extraterritorialité du droit américain qui en découle permet aux États-Unis d'interdire aux autres pays et aux entreprises d'utiliser le dollar pour financer des pays sous embargo américain. C'est grâce au dollar et à son poids que les États-Unis peuvent déstabiliser des entreprises étrangères en engageant des poursuites judiciaires et en imposant des sanctions financières.

Toutefois, le privilège majeur du dollar américain réside dans le fait qu'il permet au pays d'accroître fortement sa capacité d'endettement. Il existe en effet un lien direct entre la capacité du pays à s'endetter et sa monnaie : du fait de l'appétence du reste du monde pour le dollar, les États-Unis peuvent financer leurs déficits et leur croissance en émettant leur propre monnaie. Le taux d'intérêt que les États-Unis doivent payer sur leur dette extérieure est ainsi inférieur au taux de rendement de leurs investissements à l'étranger. Ce faisant, les États-Unis peuvent se permettre de tolérer un déficit commercial plus important et soutenir leur consommation domestique.

UNE HÉGÉMONIE DE PLUS EN PLUS REMISE EN QUESTION PAR LES PAYS ÉMERGENTS

Depuis la crise financière de 2007, ce privilège des États-Unis est à nouveau contesté et ce notamment par les pays émergents qui, en dernier ressort, financent le déficit extérieur américain.

Conscients des contraintes liées à l'utilisation du dollar et par volonté de s'affranchir des États-Unis, les BRICS (Brésil, Russie, Inde, Chine, Afrique du Sud) ont réaffirmé, lors du sommet de Johannesburg en août dernier, vouloir remettre en question l'hégémonie du dollar. Le but premier de ce sommet était de discuter de l'idée d'une monnaie commune qui permettrait à ces pays de s'affranchir des transactions en dollars et de contourner les sanctions internationales.



Le défi est colossal : si ces pays se retrouvent dans la contestation de la suprématie du dollar, ils ne sont pas forcément d'accord sur l'alternative. De même, ces économies géographiquement très éloignées restent très différentes et n'ont pas toujours les mêmes intérêts. Aussi, si la Russie et le Brésil militent fortement pour cette monnaie commune, l'Inde et La Chine apparaissent plus mesurés et moins déterminés à suivre cette voie. L'Inde préfère s'émanciper du dollar avant tout pour favoriser sa propre monnaie (la roupie). Quant à la Chine, son poids dans l'économie mondiale la pousse à jouer sa propre partition. Néanmoins, sa puissance économique ne s'accompagne pas encore d'une puissance financière comparable à celle des États-Unis. De plus, le pays n'a pas d'intérêt à attaquer frontalement le dollar compte tenu des réserves colossales en dollars dont dispose Pékin (environ 3 600 milliards de dollars).

VERS UNE DÉDOLLARISATION DU MONDE ?

Si le déclin du dollar est bien réel et qu'il est de plus en plus contesté, la création d'une nouvelle monnaie internationale déconnectée d'une nation particulière est loin d'être acquise. Force est de constater qu'il n'existe pas aujourd'hui une alternative au système monétaire actuel.

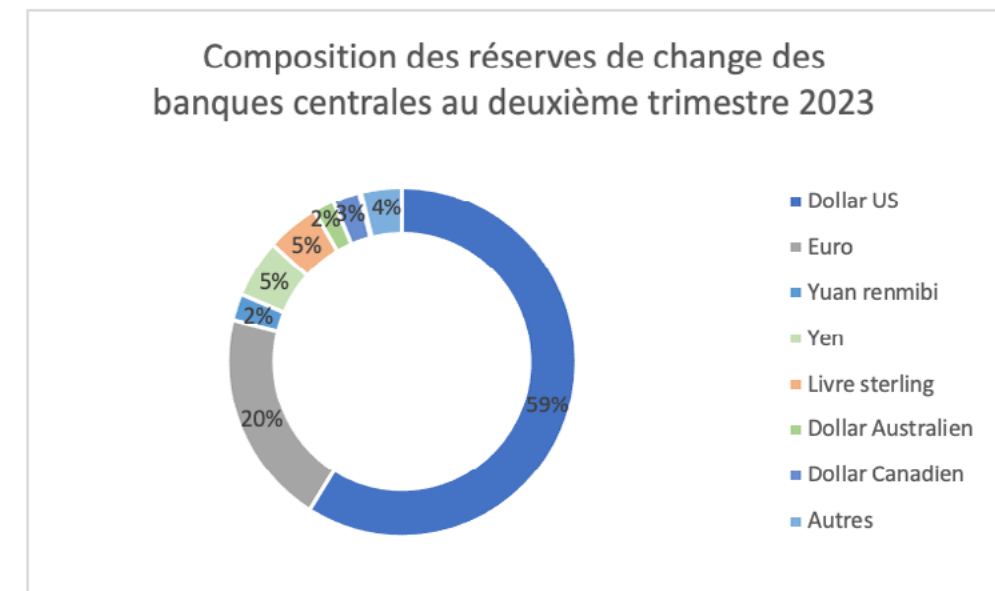
Il faut ainsi bien comprendre qu'il existe un lien de causalité direct entre la puissance d'un Etat et l'influence d'une monnaie : plus l'Etat est puissant, plus sa monnaie rayonne. La position incontestée du dollar tient ainsi à la puissance et à la stabilité de l'économie américaine, à la profondeur et à l'efficacité de son marché financier et à sa force de pays « gendarme du monde » (première puissance militaire planétaire). Aussi, tant que les États-Unis garderont les attributs de leur puissance, il est peu probable d'assister à la fin de la suprématie du dollar.

QUELLE PLACE POUR L'EURO ?

La monnaie unique est la deuxième monnaie mondiale de réserve. Cette dimension lui confère un rôle international indéniable, mais on ne peut pas considérer aujourd'hui que l'euro concurrence directement le dollar. Plus récente, fruit d'une construction politique inédite, la monnaie européenne souffre de certaines carences intrinsèques à sa conception.

L'Union européenne (UE) cherche néanmoins à imposer davantage cette monnaie au niveau international. Le parachèvement de l'Union économique et monétaire (UEM), de l'union bancaire et de l'Union des marchés des capitaux (UMC) devraient notamment y contribuer.

Par ailleurs, l'émission d'obligations de l'UE dans le cadre du plan de relance Next Generation EU, dont un tiers prendra la forme d'obligations vertes, devrait aussi contribuer à accroître son poids dans le sens où elle augmente la profondeur et la liquidité des marchés européens des capitaux, et les rend plus attrayants pour les investisseurs.



Source : enquête COFER du FMI sur la composition en devises des réserves officielles de change ; données non corrigées du taux de change.



LES SYNDICATS EUROPÉENS À LA MANŒUVRE POUR AMÉLIORER LA QUALITÉ DES STAGES

La consultation lancée par la Commission européenne en vue d'une révision du cadre de qualité des stages au sein de l'UE s'apparente, pour les organisations syndicales dont la CFE-CGC, à une bataille en faveur de mesures contraignantes.

DE MULTIPLES CONSULTATIONS POUR LA MISE À JOUR DU « CADRE DE QUALITÉ POUR LES STAGES DE L'UE »

La Commission européenne l'avait annoncé dans son programme de travail : elle souhaite œuvrer pour renforcer la qualité des stages dans l'Union européenne (UE). Pour ce faire, elle a publié le 10 janvier dernier une évaluation ainsi qu'une consultation publique autour du cadre de qualité pour les stages de l'UE, la recommandation du Conseil européen faisant office de référence dans le domaine depuis mars 2014.

À la suite et comme l'exige l'article 154 du Traité sur le fonctionnement de l'UE (TFUE) pour toute nouvelle initiative en matière sociale, la Commission a lancé le processus de consultation, en deux phases, des partenaires sociaux européens. La première a débuté le 11 juillet. L'idée était de recueillir leur confirmation (ou l'infirmité) sur la nécessité de prendre des mesures au niveau européen sur la question des stages, celles-ci pouvant être de nature législative ou non-contraignante selon le point de vue de chaque organisation. Il était également demandé aux partenaires sociaux d'esquisser les grands traits de leur vision des enjeux et de leurs propositions.

Sur la base de ces consultations, la Commission a estimé qu'il était possible de prendre des mesures supplémentaires au niveau de l'UE pour améliorer le cadre existant qui définit 21 principes permettant aux États membres de garantir des stages de qualité.

En parallèle de ces consultations formelles, le Parlement européen a demandé, le 14 juin, l'adoption d'une directive (autrement dit un acte juridique contraignant) pour renforcer la protection des stagiaires, appuyant ainsi une demande de longue date des organisations syndicales.

La seconde phase de consultation, lancée le 28 septembre, est toujours en cours. Dans le document de consultation, la Commission propose deux initiatives concomitantes :

- Une mise à jour de la recommandation (non contraignante) sur le cadre de qualité des stages avec un suivi des engagements des États membres dans le cadre du semestre européen.
- L'adoption d'un instrument contraignant, comme une directive, pour assurer une application plus efficace des mesures envisagées.

La Commission exclut par ailleurs une action européenne relative à la rémunération des stages, au motif d'une incompatibilité avec la répartition des compétences entre l'UE et les États membres (article 153 du TFUE). Or ce thème est pourtant défini comme central du point de vue des organisations syndicales pour garantir un accès équitable aux stages dans l'UE.

Les partenaires sociaux européens ont à présent jusqu'au 9 novembre pour réagir aux orientations de la Commission à l'issue de la première phase et faire connaître leurs propositions.

LES PROPOSITIONS DE LA CFE-CGC POUR NOURRIR LES RECOMMANDATIONS DE LA CEC

Dans le cadre de ces consultations, la Confédération européenne des cadres (CEC), dont la CFE-CGC est membre, a fait parvenir un appel à contributions à ses organisations adhérentes. La CFE-CGC a répondu présente en apportant sa vision et ses propositions afin de nourrir la position de compromis portée par la CEC auprès de la Commission européenne.

Après analyse des documents de la consultation de la Commission, de la recommandation existante du Conseil de l'UE de 2014 et des propositions du Parlement européen publiées en juin 2023, la CFE-CGC a relevé que la nature non-contraignante de la recommandation du Conseil de 2014 relative à un cadre de qualité pour les stages en avait indéniablement limité la portée. La CFE-CGC estime qu'une action de l'UE est nécessaire



pour mettre en place un cadre commun garantissant une amélioration concrète de la qualité des stages dans les États membres.

Concernant les pistes d'amélioration du cadre de référence sur les stages, la CFE-CGC a identifié sept points clés sur lesquels l'initiative européenne devrait apporter des réponses communes afin de bâtir un socle normatif commun, à savoir :

- Le niveau de rémunération. Pour la CFE-CGC, l'interdiction des stages non-rémunérés est une mesure souhaitable, comme le proposent le Comité économique et social européen, le Comité des régions ainsi que les conclusions de la Conférence sur l'avenir de l'Europe.
- La limitation de la durée des stages à 6 mois maximum pour découvrir l'organisation qui accueille le stagiaire, accomplir des missions sur un temps suffisant et acquérir des compétences. La CFE-CGC préconise par ailleurs la limitation de la succession des contrats de stages qui détournent le dispositif de son objectif.
- La consolidation de données statistiques sur les stages, aussi bien qualitatives que quantitatives, afin notamment d'évaluer leur apport dans le parcours des stagiaires.
- La facilitation de l'accès aux stages pour tous les candidats à travers des mesures comme la mise en place d'une plateforme d'offres de stages ou de fonds de financement des stages.
- L'amélioration de la qualité des stages et leur suivi. La CFE-CGC serait notamment favorable à la certification des programmes de stage (entreprises et tuteurs certifiés) afin d'identifier les entreprises et les organisations ayant la capacité d'accueillir des stagiaires. Une telle certification serait assortie d'audits réguliers afin d'assurer un niveau de qualité et des conditions de travail adaptées sur le temps long.
- Faire en sorte que les conditions de réalisation du stage bénéficient davantage au stagiaire sur le site de l'organisation accueillante. Les modalités d'organisation du travail à distance doivent rester une exception afin de permettre au stagiaire de bénéficier des apports de sa présence physique dans l'environnement de travail.

- L'accès à l'accompagnement des instances représentatives du personnel ou des organisations syndicales pour les stagiaires au sein des structures qui les accueillent.

LA CFE-CGC MOBILISÉE EN FAVEUR DE MESURES CONTRAIGNANTES

Le travail se poursuit actuellement dans le cadre de la deuxième phase de consultation conduite par la Commission européenne. La CFE-CGC reste mobilisée pour contribuer à définir les propositions qui seront portées par la CEC au nom des personnels européens de l'encadrement. D'autant que de leur côté, les employeurs refusent tout instrument contraignant et souhaitent que la Commission privilégie le recours à une recommandation renforcée du Conseil. Dans ce contexte, notre organisation insistera à nouveau sur la nécessité d'adopter des mesures contraignantes pour bâtir un socle normatif commun sur les stages au niveau européen.

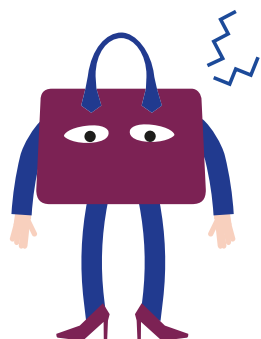
Toujours à l'échelle internationale, une recommandation sur des apprentissages de qualité a été adoptée après deux ans de discussions lors de la récente Conférence internationale du travail (CIT) de juin 2023. La CFE-CGC a regretté qu'à nouveau, l'Organisation internationale du travail (OIT) se tourne vers une norme non-contraignante plutôt que d'opter pour une Convention. C'est le signe d'une réticence des employeurs à encadrer strictement le champ de la formation qui englobe l'apprentissage et le stage, et où les droits des travailleurs ne sont pas toujours respectés.

CONTACTS

Anne-Catherine Cudennec
Secrétaire nationale en charge
du secteur Europe, international
et droits humains
annecatherine.cudennec@cfecgc.fr

Gonzague Guez
Délégué national
gonzague.guez@cfecgc.fr

Service Europe et International
Sonia Arbaoui
Francesca Breuil
Ana Cuesta
Louis Delbos



DÉGRADATION DE LA SANTÉ DES FEMMES SALARIÉES

Les résultats de l'édition 2023 du Baromètre Santé au travail de Malakoff Humanis montrent que la santé des femmes salariées se détériore : 44 % d'entre elles se déclarent en mauvaise santé psychologique (contre 40 % en 2022 et 32 % des hommes cette année), 55 % disent souffrir de troubles psychologiques (contre 45 % des hommes) et 41 % s'avouent en mauvaise santé physique (contre 34 % des hommes), en dépit d'un meilleur suivi médical.

Plus d'une salariée sur deux (55 % versus 45 % des hommes) déclare avoir souffert de troubles psychologiques au cours des 12 derniers mois : troubles de l'humeur/dépression (rencontrés par 30 % des femmes salariées), troubles anxieux (37 %), troubles liés au traumatisme et au stress (21 %), épuisement professionnel/burn-out (25 %).

Face à la progression des risques psychosociaux (RPS), les femmes sont particulièrement en attente d'accompagnement de la part de leur employeur. 65 % d'entre elles souhaitent bénéficier d'un soutien psychologique en cas de difficultés personnelles ou professionnelles (versus 57 % des hommes).

Les femmes sont également davantage intéressées par des solutions de gestion du stress (70 % vs 55 % des hommes). Elles sont aussi en attente d'accompagnement en cas de maladies graves (71 %) et au moment de leur retour au travail après un arrêt maladie (64 %, en hausse de 6 points par rapport à 2022).

De leur côté, 30 % des femmes dirigeantes font de la lutte contre les risques psychosociaux une priorité au sein de leur entreprise, et 24 % proposent un accompagnement psychologique à leurs salariés.



Baromètre Santé au travail 2023, étude de perception menée pour Malakoff Humanis par Ipsos auprès de 3 500 salariés du secteur privé, par Internet du 17 mars au 5 avril 2023.



TENDANCES



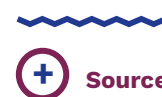
L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES JUGÉE PRIORITAIRE PAR LES SALARIÉS

L'égalité entre les femmes et les hommes est le sujet sur lequel les entreprises doivent agir en termes d'égalité des chances. C'est ce que rappelle le baromètre de perception annuel Kantar réalisé pour le compte du Medef. Il montre que les thèmes de l'égalité des chances en entreprise et de l'égalité femmes-hommes en entreprise se renforcent, étant jugés prioritaires par 55 % et 59 % des salariés respectivement, même s'ils restent encore loin de la santé et la sécurité au travail (que 73 % jugent prioritaire) et de la qualité de vie au travail (71 %).

Concrètement, la connaissance des politiques internes en matière d'égalité des chances progresse en entreprise. 31 % des salariés (dont 49 % des 16-24 ans) savent désormais qu'il existe une mission, un service ou un poste consacré à la question des diversités et de l'égalité des chances dans leur entreprise, alors que ce chiffre plafonnait à 15 % dans les années 2010.

Autre donnée : les trois-quarts des salariés (72 %) sont en mesure de mentionner au moins une action ou un projet mis en place par leur entreprise pour favoriser la diversité et l'égalité des chances. Les 16-24 ans sont 86 % à pouvoir le faire, preuve de leur sensibilité à la question. Une large majorité de salariés juge ces actions efficaces (« très » : 13 %, « plutôt » : 59 %), contre un cinquième qui sont d'avis contraire et 5 % qui jugent qu'il est « trop tôt pour le dire ».

S'agissant des inquiétudes personnelles, l'âge reste la crainte de discrimination la plus redoutée à l'embauche sur le marché du travail, avec 41 % des salariés qui le citent en premier (dont 71 % des 50-64 ans), devant l'apparence physique (19 %), le niveau et le type de diplôme (17 %) et... le sexe (16 %). L'origine sociale est mentionnée en huitième position par 8 % des salariés mais 22 % des 16-24 ans.



Baromètre national de perception de la RSE et de l'égalité des chances en entreprise (octobre 2023), réalisé par Kantar sur un échantillon représentatif de la population française salariée du privé et âgée de 16 ans et plus.



BULLES X (EX-TWITTER)



X **CHRISTELLE THIEFFINNE** @CTHIEFFINNE - 1^{er} octobre 2023

👉 Il n'y a pas de « magot » à l'Agirc-Arrco, seulement un régime bien géré qui ne fait pas de dette. Prélever entre 1 à 3 milliards, ce sera empêcher la revalorisation des retraites, ce sera empêcher la disparition du malus.



X **GRUPE CFE-CGC** @CFECGCAUCESE - 11 octobre 2023

📄 [#Plénière] Les membres du @lecese se sont réunis ce mercredi 11 octobre pour se prononcer sur l'avis « 10 préconisations pour le pouvoir d'achat en Outre-mer » corapporté par la présidente de notre groupe #CFECGC Véronique Biarnaix-Roche.

Déclaration disponible ici → <https://urlz.fr/o0CH>



X **CFE-CGC** @CFECGC - 6 octobre 2023

👤 #JournéeNationaleDesAidants : la France compte près de 11 millions d'#AidantsFamiliaux. La CFE-CGC se mobilise au quotidien sur cet enjeu sociétal majeur et soutient les salariés aidants.

Notre guide les accompagne de façon concrète.

À lire ici → <https://urlz.fr/o2NT>



X **CFE-CGC** @CFECGC - 12 octobre 2023

TOP TWEET

📄 « Nous sommes dans une période, et c'est l'évidence, où le pouvoir d'achat et le salaire moyen ont perdu énormément. Cela devient difficile aujourd'hui de vivre de son travail. »
[@fhommeril](#) [@bfmbusiness](#)



www.cfecgc.org

@CFECGC #cfecgc

CONTACTS

Service Communication
Mathieu Bahuet
Valérie Bouret
Romane Buot
Stéphanie Dubreucq

Cecilia Escorza
Gilles Lockhart
Adrien Vinet

service.communication@cfecgc.fr

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

→ Contactez-nous : partenariat@macif.fr



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