



LE BULLETIN CONFÉDÉRAL



SOMMAIRE

P. 3 EN BREF

P. 4 L'INFO MILITANTE - HANDICAP ET EMPLOI : LA CFE-CGC PLUS QUE JAMAIS MOBILISÉE

P. 6 DES ACTEURS ENGAGÉS POUR UN MONDE DU TRAVAIL PLUS INCLUSIF

P. 11 LA CFE-CGC ENGAGÉE POUR CONCILIER TRANSITION JUSTE ET DIALOGUE SOCIAL

P. 13 EDF : LA CFE-CGC DEVIENT PREMIÈRE ORGANISATION SYNDICALE !

P. 15 NOKIA : VICTOIRE DE LA CFE-CGC SUR LA TRANSPARENCE DE LA PART VARIABLE

P. 18 ENTRETIEN - ÉLISABETH JACQUES : « IMPORTANT DE RESPECTER LE PACTE DE CONFIANCE AVEC LES SALARIÉS »

P. 20 REGARDS EMPLOI

P. 25 REGARDS EUROPE ET INTERNATIONAL

P. 31 FOCUS - JEUNES ET SYNDICALISME : CHANTIER OUVERT !

P. 32 TENDANCES

P. 33 BULLES X (EX-TWITTER)





Emploi des seniors : les partenaires sociaux vont ouvrir une négociation

Sur la base du document d'orientation sur le nouveau pacte de vie au travail transmis le 21 novembre par le gouvernement, les organisations syndicales et patronales représentatives vont débiter une négociation nationale interprofessionnelle portant sur trois sujets :

- L'emploi des seniors afin d'atteindre un taux d'emploi de 65 % des 60-64 ans à l'horizon 2030 (contre 33 % aujourd'hui) : renforcer la négociation collective de branche et d'entreprise ; aménagement des fins de carrières ; transitions entre l'activité et la retraite ; accès à la formation et aux dispositifs de transition et de reconversion.
- L'articulation des temps avec la mise en place d'un compte épargne temps universel (CETU).
- Les parcours professionnels : progression des carrières, mobilités internes et externes à l'entreprise, reconversions, prévention de l'usure professionnelle.

Partage de la valeur en entreprise : la loi adoptée

Le projet de loi transposant l'accord national interprofessionnel (ANI) sur le partage de la valeur en entreprise, conclu le 10 février 2023 entre organisations syndicales et patronales dont la CFE-CGC, a été adopté le 22 novembre au Parlement. Les nouvelles dispositions visent à renforcer le dialogue social sur les classifications des emplois, à faciliter la généralisation des dispositifs de partage de la valeur (intéressement et participation, prime de partage), notamment dans les entreprises de moins de 50 salariés non soumises à l'obligation de mettre en place la participation, et à développer l'actionnariat salarié. Le texte instaure par ailleurs une nouvelle obligation de négocier sur les bénéfices exceptionnels.

Handicap : la CFE-CGC présente son B.A.-BA de la négociation collective

À l'occasion du colloque CFE-CGC Handicap et emploi qui s'est tenu le 23 novembre en partenariat avec l'Agefiph (lire page 4), Christophe Roth, secrétaire national à l'accessibilité et à l'égalité des chances, a présenté le nouveau guide CFE-CGC « **B.A.-BA de la négociation d'un accord collectif en matière de handicap** ». Organisé en 3 parties (définition du handicap ; handicap au travail ; conduite d'une négociation dans le cadre d'un accord d'entreprise ou de branche), la publication compile de nombreuses informations et recommandations : différents types de handicap, RQTH, obligations de l'employeur, suivi d'un accord d'entreprise, etc.

Congés payés et arrêt maladie : consultez la fiche pratique CFE-CGC

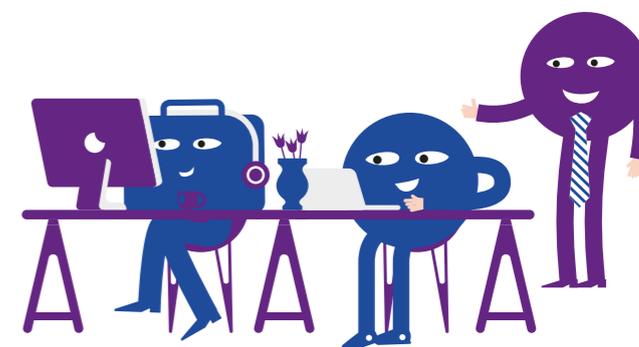
Pour ses structures, la CFE-CGC a édité une fiche synthétique « **Droit au congé annuel payé et maladie** » faisant le point suite aux récentes évolutions juridiques en matière d'acquisition de congés payés en cas de maladie du salarié. Les arrêts rendus par la Cour de cassation le 13 septembre 2023 conduisent en effet à écarter l'application de certaines dispositions du Code du travail, en raison de leur non-conformité au droit européen. Comment le salarié acquiert-il des jours de congés payés ? Quelles conséquences en cas d'absence en raison d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle ou non professionnelle ? La publication vous explique tout !

Site Intranet CFE-CGC : un centre de ressources au service des adhérents

Réservé aux adhérents et aux militants, [le site Intranet confédéral](#) vous permet notamment d'accéder au décryptage des informations juridiques, économiques et sociales, aux publications (guides, mémos, affiches, magazines...), de télécharger nos dernières campagnes de communication et de vous inscrire aux stages organisés par le Centre de formation syndicale (CFS).

LE CHIFFRE

39 %



La part de cadres qui aspirent un jour à devenir manager (- 3 points par rapport à 2022), les plus motivés étant les cadres de moins de 35 ans (56 %, - 7 points sur un an), selon une étude publiée le 23 novembre par l'Association pour l'emploi des cadres (Apec). Les principales motivations sont le désir de progresser en termes de carrières (32 %) et une meilleure rémunération (25 %).

A contrario, les réticences à devenir manager sont la gestion des individualités au sein d'une équipe (39 %) et la charge de travail (24 %) liée à la fonction. Près d'un tiers des cadres ne rejettent pas la perspective de devenir manager mais estiment ne pas être prêts en termes de personnalité requise (32 %) ou d'expérience et de recul nécessaire (10 %).



L'INFO MILITANTE

HANDICAP ET EMPLOI : LA CFE-CGC PLUS QUE JAMAIS MOBILISÉE

En partenariat avec l'Agefiph, la CFE-CGC a organisé, le 23 novembre à Paris, un colloque sur le thème « Handicap : le plein emploi est-il possible ? ». Compte-rendu d'une soirée riche en témoignages.

En pleine Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) et le jour même du Duo Day, la CFE-CGC a organisé, le 23 novembre à l'hôtel Novotel Paris Vaugirard, un colloque intitulé « Le plein emploi est-il possible ? ». En partenariat avec l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph), la manifestation a réuni 250 personnes (partenaires institutionnels, acteurs du handicap, militants syndicaux) qui ont pu repartir avec le nouveau guide CFE-CGC « **B.A.-BA de la négociation d'un accord collectif en matière de handicap** », coordonné par Christophe Roth, secrétaire national CFE-CGC à l'accessibilité et à l'égalité des chances, et par ailleurs président de l'Agefiph.

UN TAUX DE CHÔMAGE EN BAISSÉ (12 %) MAIS NETTEMENT SUPÉRIEUR À CELUI DE LA POPULATION GÉNÉRALE (7,3 %)

Outre la tenue de deux tables rondes animées par le journaliste Arnaud Ardoin et consacrées aux réalités professionnelles du terrain vécues par les personnes en situation de handicap, et à leur insertion et maintien dans l'emploi des (compte-rendu à lire dans deux prochains articles), la soirée a été marquée par plusieurs interventions de choix. De quoi éclairer les débats alors que le taux de chômage des personnes en situation de handicap (12 %), même s'il baisse ces dernières années (17,3 % en 2015), reste nettement supérieur à celui de la population générale (7,3 %), selon les derniers chiffres du ministère du Travail.

« Il n'y a pas de qualités, il n'y a pas de défauts, il n'y a que des handicaps qu'il faut affronter en fonction de la situation, a déclaré en préambule

François Hommeril, président de la CFE-CGC, pour lancer la soirée. *Être en situation de handicap, c'est voir, entendre et ressentir tant de choses auquel notre monde, tout en performance rationalisée, est insensible. Alors que le taux d'emploi des personnes en situation de handicap reste quasi deux fois supérieur à la moyenne, la CFE-CGC ne cesse d'agir pour faire de la reconnaissance du handicap une thématique syndicale prioritaire. »*

Dans un message vidéo enregistré projeté à l'assistance, Fadila Khattabi, ministre déléguée chargée des Personnes handicapées, a salué l'initiative et l'engagement de toutes les parties prenantes. *« Le thème de l'emploi choisi pour ce colloque m'est très cher. La récente Conférence nationale du handicap (CNH) a débouché sur des annonces fortes inscrites dans la feuille de route du ministère du Travail. À la question "Le plein emploi est-il possible", je réponds un grand oui. Nous ne pouvons plus en douter et accepter que d'autres en doutent encore. »*

À la tribune, c'est ensuite Thibaut Guilluy, Haut-Commissaire à l'emploi et à l'engagement des entreprises, et futur directeur général de France Travail, qui s'est exprimé : *« Je remercie la CFE-CGC et Christophe Roth avec qui nous travaillons pour bâtir une société inclusive afin que chacun puisse trouver sa place au travail. Il n'y a pas de fatalité et des progrès ont déjà été enregistrés en matière d'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap. Charge à tous les acteurs - pouvoirs publics, entreprises, organisations syndicales et patronales, référents handicap dans les entreprises - de poursuivre nos actions. »*



L'INFO MILITANTE

UN NOUVEAU GUIDE CFE-CGC POUR NÉGOCIER DES ACCORDS COLLECTIFS SUR LE HANDICAP

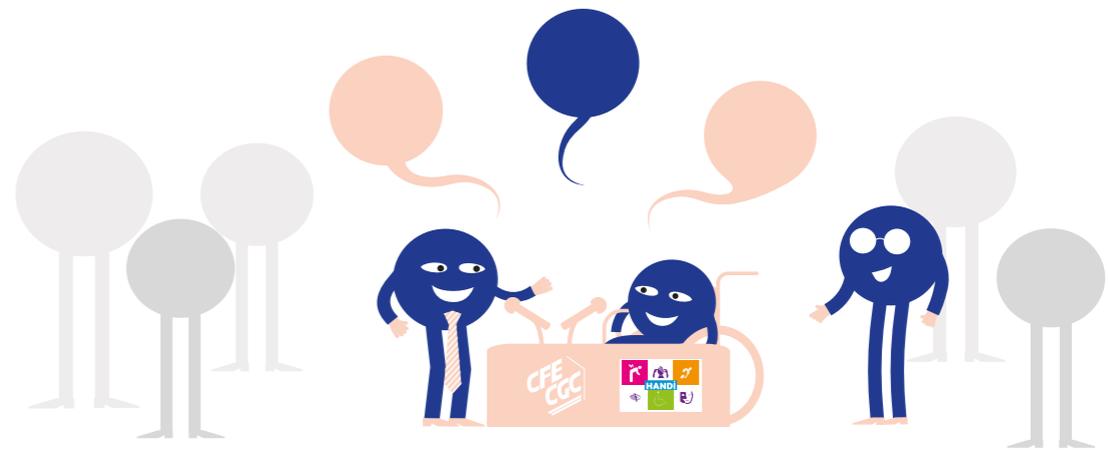
Présentant le nouveau guide CFE-CGC handicap, Christophe Roth a souligné l'engagement au long cours du syndicat de l'encadrement. « Depuis 36 ans, la CFE-CGC milite en partenariat avec l'Agefiph pour une meilleure prise en compte de la différence, du potentiel de chacun et des talents de tous pour une véritable société d'égalité des chances au travail. Défendre la juste place de chacun, agir pour le plein emploi et améliorer l'insertion professionnelle et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap, c'est la motivation au quotidien de la CFE-CGC, de nos militants et de nos 200 référents handicap sur tout le territoire. Agir pour l'emploi est une opportunité de s'ouvrir à de nouveaux profils et pas seulement un moyen de répondre à l'obligation légale d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés pour tout employeur de 20 salariés et plus. »

« NOUS AVONS ENCORE DU TRAVAIL POUR SENSIBILISER ET RESPONSABILISER LES MANAGERS, LES RECRUTEURS, LES CHEFS D'ENTREPRISE »

Aux côtés de Christophe Roth, Michaël Jérémiasz, ancien numéro 1 mondial de tennis fauteuil, quadruple médaillé paralympique et futur porte-drapeau de l'équipe de France aux Jeux paralympiques de Paris 2024, a livré un vibrant témoignage. « Cela fait 23 ans que je suis concerné par la place des personnes handicapées dans la société avec mon association Comme les autres, mon agence sportive Handiamo, et ma société de production Les Gros Films. J'y consacre toute mon énergie. Comme les autres compte aujourd'hui 7 antennes et emploie 35 salariés. Son objet est d'accompagner des personnes handicapées dans leur parcours de reconstruction et un de ses objectifs est l'accès et/ou le retour à l'emploi de 500 personnes accidentées dans les 3 ans qui viennent. Sur le handicap, les choses évoluent avec des prises de conscience, même si nous avons encore du travail pour sensibiliser et responsabiliser les managers, les recruteurs, les chefs d'entreprise. »

« CONTINUER, PAR LE DIALOGUE SOCIAL, DE PRODUIRE DES ACCORDS INNOVANTS ET VOLONTARISTES NEGOCIÉS AVEC LES PARTENAIRES SOCIAUX »

En clôture du colloque, Farida Karad, trésorière nationale de la CFE-CGC, a chaleureusement remercié l'ensemble des participants. « Vous avez toutes et tous réaffirmé la nécessaire poursuite d'actions fortes en faveur de l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap dans les entreprises du public et du privé. Au-delà des chiffres et des seuils obligatoires, nous devons continuer, par le dialogue social, de produire des accords innovants et volontaristes négociés avec les partenaires sociaux. Ensemble, faisons avancer la société vers toujours plus d'inclusion. »





L'INFO MILITANTE

DES ACTEURS ENGAGÉS POUR UN MONDE DU TRAVAIL PLUS INCLUSIF

Employeurs, associations, partenaires sociaux, société civile...

Les deux tables rondes du colloque CFE-CGC ont mis en lumière les actions de terrain en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap. Florilège des principaux témoignages.



Jérémy Soots, conducteur de camion devenu paraplégique à la suite d'un accident de moto.

« Après mon accident, c'était important de ne pas changer de travail. J'ai voulu prouver que même en fauteuil, je restais chauffeur routier. Je suis actuellement sur le point de reprendre le

volant d'un 38T qu'il a fallu aménager. Plusieurs fois j'ai eu la tentation d'abandonner car entre aujourd'hui et mon accident, il s'est écoulé 7 ans. Il a fallu d'abord me reconstruire, et ensuite me battre pendant quatre ans pour reprendre mon travail. Le plus compliqué a été de trouver une entreprise. J'en ai démarché des dizaines, aucune ne voulait me laisser ma chance. Il m'a fallu participer à un salon du poids lourds où l'on présentait une passerelle pour monter dans la cabine - c'est ce qu'il y a de plus dur : accéder à la cabine - pour rencontrer mon employeur. »

« Je voudrais dire que lorsque quelqu'un a une envie, un projet, il ne faut pas qu'il baisse les bras. Dès qu'on y croit dur comme fer, quoi qu'il arrive, on peut mener à bien un projet. »



Marie-Hélène Chavigny, directrice des ressources humaines des opérations Carrefour France.

« Le plein emploi des personnes en situation de handicap est-il possible ? Oui, mais il faut former les managers. On peut recruter toutes les

personnes que l'on veut, si elles sont mal intégrées, mal accueillies, pas respectées, elles ne restent pas. Ce n'est pas bon pour l'entreprise et ce sont des mauvaises expériences pour ces collaborateurs. »

« Dans l'un de nos magasins, nous avons un collaborateur sujet à des crises d'épilepsie. C'est invisible. On l'a autorisé à avoir son chien avec lui. Le chien détecte la crise 30 minutes avant qu'elle arrive. Pour ce salarié, c'est vital et quand il n'a pas de crise, il mène une vie comme tout le monde. Lui permettre cela, c'est lui permettre de travailler en sécurité. Mais du coup, il a fallu expliquer tout cela au manager. Une enseigne de grande distribution qui reçoit des millions de clients chaque semaine doit tout simplement être le reflet de la population française. »



L'INFO MILITANTE



Dominique du Paty, vice-présidente de la CPME.

« Notre organisation patronale représente 245 000 entreprises. Une TPE n'a pas de service RH, donc c'est difficile pour elle de recruter des personnes en situation de handicap. Beaucoup de TPE cherchent à ne pas payer leur sur-contribution car

nous sommes dans une crise économique et elles ont du mal à recruter et à développer leur chiffre d'affaires. »

« Ensuite, c'est vraiment une histoire de rencontres, comment le chef d'entreprise identifie les compétences de la personne. En général, ce n'est pas son diplôme, c'est vraiment son envie, son savoir-être qui détermine le recrutement d'une personne en situation de handicap. J'ai recruté plusieurs personnes en situation de handicap, j'ai 8 salariés, c'est tout petit, mais on a toujours réussi car on a travaillé avec elles. »



Christophe Legois, délégué syndical du SNB/CFE-CGC chez LCL.

« Chez LCL, nous avons une DRH très impliquée, un taux d'emploi des personnes en situation de handicap élevé. L'accord handicap signé en 2022 et appliqué depuis janvier 2023 permet de

faire du recrutement, du maintien dans l'emploi, de la formation, de la sensibilisation et des aménagements. Pour y arriver, il faut que le délégué syndical ait une sensibilité au handicap, qu'il soit formé, qu'il sache de quoi il parle. Dans le cas du groupe Crédit Agricole (dont fait partie LCL), en creusant les objectifs de recrutement de la direction, on s'apercevait que le taux de recrutement qu'elle indiquait n'assurerait même pas le renouvellement des départs naturels et des départs à la retraite des personnes en situation de handicap. En analysant et en expliquant tout cela, nous avons pu faire monter le taux de recrutement. »

« Il faut aussi veiller à la communication au sein de l'entreprise. Dans un grand groupe, il peut y avoir un accord handicap, un référent handicap, une mission handicap, mais pour les personnes handicapées ce n'est pas facile d'y accéder. Il faut qu'elles puissent identifier très vite la personne qui peut les aider, les conseiller dans les démarches. Une fois identifiée, cela facilite l'accès à l'aménagement du poste. »





L'INFO MILITANTE



Yanis Bacha, responsable Affaires publiques, partenariats et développement chez Électron Libre Productions (Groupe Mediawan).

« Prendre l'ascenseur social m'a permis d'en être là aujourd'hui. S'engager pour les autres, croire en ce qu'on fait. Cela m'a servi de boussole durant

ma carrière en tant que journaliste, en m'engageant en politique ou dans un grand évènement sportif comme la Coupe de monde de rugby 2023 qui vient de se terminer. »

« Il y a une réalité du terrain à ne pas négliger, due à plein de facteurs : la difficulté de se déplacer, les transports pour aller de son lieu de vie à son lieu de travail. Il y a aussi les obstacles sociaux, toute une question de maintien dans l'emploi. La base des bases, c'est l'accès à l'emploi, comment on accède à l'offre d'emploi, quelle lisibilité, quelles possibilités. »



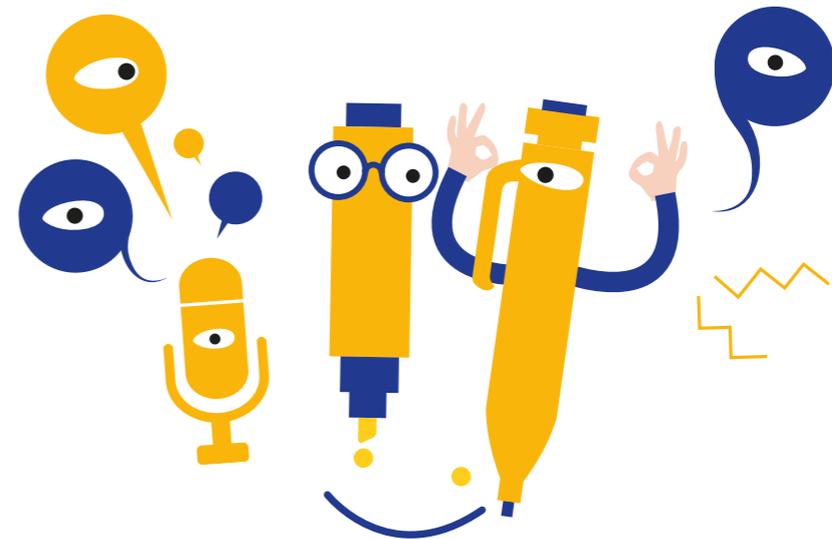
Mounah Bizri, président d'Éloquence de la Différence, une association qui organise des programmes d'accompagnement pour favoriser l'acceptation du handicap par les personnes concernées et par la société.

« De plus en plus d'exemples prouvent qu'on peut être en situation de handicap et compétent. Moi-même, j'ai 4 handicaps (dysgraphie, dyspraxie, bégaiement, un TDAH) et j'ai pu faire une prépa, intégrer le master le plus sélectif de Dauphine puis être consultant en stratégie sur l'intelligence artificielle et passer manager en 4 ans. Après, la réalité de terrain, même si les choses évoluent, c'est que beaucoup se disent : "Si j'embauche une personne en situation de handicap, je vais me tirer une balle dans le pied." Or c'est une question d'acceptation de la différence et d'écoute. Il ne faut pas être sur les préjugés mais sur les compétences. »



Françoise Descamps-Crosnier, présidente du Comité national du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

« Dans les trois versants de la fonction publique (État, territoriale, hospitalière), notre mission est d'accompagner les personnes en situation de handicap vers l'emploi ou les aider à conserver une activité professionnelle en compensant leur handicap. Dans la fonction publique, le taux d'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (BOETH) s'élève à 5,44 % mais c'est très hétérogène selon les structures. Le message à faire passer est que dès qu'on regarde la personne en tant que ressource, avec ses compétences, on n'a pas à se soucier de son handicap, même s'il faut adopter des mesures : aménagements de poste, aide au déplacement, accessibilité numérique, etc. »





L'INFO MILITANTE



Didier Eyssartier, directeur général de l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph).

« L'Agefiph construit et finance des solutions pour compenser les conséquences du handicap au travail. Nos équipes accompagnent les acteurs de l'emploi, de la formation, de la santé au travail et les entreprises pour que soient pris en compte les besoins des personnes handicapées. Il faut prendre les personnes pour ce qu'elles sont, avec leurs compétences. Il y a des progrès, on avance ! »

« À l'Agefiph, nous affichons un taux d'emploi de 20 % de personnes en situation de handicap : on n'a pas de problème, ni de sourcing, ni d'aménagement. L'enjeu de la simplification est également important pour faire en sorte que les parties prenantes - personnes en situation de handicap, entreprises, organismes de formation - connaissent et accèdent facilement aux aides et dispositifs. »



Karine Gros, chargée de mission handicap à l'Université Paris-Est-Créteil (UPEC) et titulaire de la chaire handicap, emploi et santé au travail.

« Il est important de mener ces projets de recherche en master ou en thèse pour l'insertion, le recrutement et l'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap. Mais aussi sur l'autisme, le maintien dans l'emploi des personnes autistes, des personnes ayant un trouble borderline. Nous conduisons aussi, avec la chaire de Catherine Tauret-Turgis de la Sorbonne, des travaux sur l'évolution des bilans de compétences pour que les personnes atteintes d'un cancer puissent ne plus cacher leur maladie et mettre en évidence l'expertise acquise durant leur parcours de soins. »



Olivier Ruthardt, directeur général adjoint du groupe Malakoff Humanis, qui affiche un taux d'emploi des personnes en situation de handicap de 8,8 %, au-dessus du seuil légal (6 %).

« Pour faire vivre ces questions de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, il faut des équipes dédiées, des recruteurs formés, des formations systématiques pour les managers, des orientations vers des postes plus faciles d'accès, la création de certains postes, par exemple de conseiller client pour accueillir les clients en langue des signes. Il faut pouvoir communiquer là-dessus, libérer la parole dans l'entreprise, organiser des événements. Montre que c'est de la banalité, de l'humanité. Si les entreprises ne prennent pas ça à leur compte, qui le fera ? Notre sujet, c'est de participer à cette politique de RSE pour montrer ce qu'il est possible de faire. Nous avons une gouvernance paritaire attachée à ça. Ça pousse très fort. »



HANDICAP : UN GUIDE CFE-CGC POUR NÉGOCIER LES ACCORDS COLLECTIFS



Mobilisée de longue date pour améliorer l'insertion professionnelle et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap, la CFE-CGC a édité, en partenariat avec l'Agefiph, un « B.A.-BA de la négociation d'un accord collectif en matière de handicap ».

La publication compile de nombreuses infos et conseils : différents types de handicap, RQTH, obligations de l'employeur, négociation et suivi d'un accord d'entreprise ou de branche...

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



L'INFO MILITANTE



LA CFE-CGC ENGAGÉE POUR CONCILIER TRANSITION JUSTE ET DIALOGUE SOCIAL

Économie sociale et solidaire, biodiversité, planification écologique, dialogue social environnemental... Secrétaire nationale à la transition vers un monde durable, Madeleine Gilbert souligne l'engagement de la CFE-CGC et de ses militants.

En partenariat avec la Macif, la CFE-CGC a récemment organisé un colloque sur l'économie sociale et solidaire (ESS) et la prise en compte des enjeux environnementaux. Pourquoi ce sujet ?

L'ESS peut apporter une contribution importante au succès d'une transition écologique juste, et davantage encore si elle entraîne sur ce champ l'ensemble des entreprises dans son sillage. La thématique monte en puissance puisque l'Union européenne (UE) a proposé une recommandation pour la mise en place de conditions cadres pour l'économie sociale, en vue de promouvoir l'inclusion sociale et l'accès au marché du travail. En France, une enveloppe de 19 millions d'euros a été allouée dans le cadre du projet de loi de finances (PLF) pour 2024. Avec les acteurs du secteur de l'ESS, il s'agit de conduire une transition juste dans les territoires. Cette coopération sociale et environnementale de toutes les parties prenantes est indispensable pour parvenir à l'objectif de neutralité carbone d'ici 2050 fixé par la loi énergie-climat de 2019. Partenaire engagé, la CFE-CGC, adhérente au Pacte mondial de l'ONU, continue, au travers de sa charte développement durable, de militer pour soutenir une économie durable, sociale et solidaire. Cela passe par l'innovation sociale, par des modes de production et de consommation responsables, par la relocalisation des activités et par le développement de l'économie circulaire.

« Intégrer la biodiversité dans les stratégies d'entreprise et les business model »

Le gouvernement a dévoilé le 27 novembre la feuille de route de la stratégie nationale biodiversité 2030 (SNB) pour protéger et restaurer les écosystèmes. Quelle est l'analyse de la CFE-CGC ?

Il s'agit d'un cadre général mais non contraignant pour les entreprises. La mise en œuvre ne se fera qu'avec les acteurs économiques qui ont

tout intérêt à intégrer la biodiversité dans leur stratégie et les processus d'innovation afin de faire évoluer les produits et les services, de mieux éco-concevoir et d'imaginer des business model qui réduisent les pressions sur la nature. Pour éviter certains écueils des précédentes SNB, la mobilisation large de l'ensemble des acteurs sera essentielle, notamment dans le cadre des travaux menés au sein du conseil national de la transition écologique (CNTE) avec les partenaires sociaux. La CFE-CGC occupe par ailleurs la vice-présidence de la plateforme RSE avec François Moreux, et siège au comité national de la biodiversité.

Comment la CFE-CGC fait vivre cette problématique de la biodiversité au plan syndical ?

Le droit de vivre dans un environnement sain et écologiquement soutenable est plus que jamais d'actualité. La protection de la santé, notre alimentation, nos conditions de vie et de travail dépendent de la préservation du vivant non humain. En tant qu'organisation syndicale, c'est notre responsabilité de s'engager, de porter des propositions. La CFE-CGC, reconnue partenaire engagé pour la nature par l'Office français de la biodiversité (OFB), milite au quotidien dans les entreprises avec par exemple des fresques de la biodiversité organisées sur une journée. En interne, dans le cadre du groupe de travail collaboratif « Ressources de demain pour un monde durable », nous continuons d'outiller (voir le répertoire biodiversité) et de former nos militants pour faire vivre ces sujets dans le cadre des comités sociaux et économiques (CSE) et inscrire la biodiversité dans les bases de données économiques, sociales et environnementales (BDESE), avec des outils d'évaluation.

« Décliner la politique énergétique en entreprise grâce au dialogue dans les instances représentatives du personnel »



L'INFO MILITANTE

En termes de dialogue social, comment décliner la planification écologique à l'échelle de l'entreprise ?

Dans le cadre de la loi de programmation sur l'énergie et le climat (LPEC) et du projet de loi de finances 2024 qui prévoit 10 milliards d'euros supplémentaires pour la planification écologique, j'ai été reçue par le conseiller social d'Agnès Pannier-Runacher, ministre de la Transition énergétique. Afin de décliner la politique énergétique en entreprise dans les instances représentatives du personnel, la CFE-CGC propose de créer une commission environnementale obligatoire dotée d'un budget propre ; d'intégrer une procédure de consultation spécifique sur les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise ; d'attribuer un recours par le CSE à une expertise spécifique financée par l'employeur ; de donner les moyens aux membres du CSE de suivre des formations spécifiques et d'attribuer des heures de délégation supplémentaires aux membres de la commission environnement. Il faut rappeler que le plan de sobriété énergétique d'octobre 2022 recommandait déjà de repenser l'organisation du travail au regard des objectifs de sobriété dans une démarche concertée avec le CSE.

Au niveau de la gouvernance, la CFE-CGC milite pour la création d'un comité RSE dans les conseils d'administration ou de surveillance. L'instance serait dédiée à la politique environnementale et à la sobriété énergétique de l'entreprise, en associant les administrateurs salariés. Ce comité deviendrait le garant de la dimension RSE dans la stratégie de l'entreprise.

Où en est-on des nouvelles prérogatives environnementales des CSE ?

La loi climat et résilience de 2021, pour laquelle la CFE-CGC avait formulé des amendements dont deux ont été repris (la formation des élus et le recours à une expertise sur les problématiques environnementales), permet aux élus du personnel de se saisir des prérogatives environnementales. Les militants ont la possibilité de mettre en place des commissions dédiées. Si celles-ci restent facultatives, il nous remonte que des sections syndicales y parviennent dans leurs entreprises, et ce dans plusieurs secteurs d'activité. Pour prendre le pouls du terrain, nous avons lancé,

en collaboration avec l'association Réalités du dialogue social (RDS), un sondage « Où en est le dialogue social de la transition écologique ? » auprès de nos adhérents et militants pour comprendre et soutenir la prise en compte des enjeux environnementaux par le dialogue social.

La COP 28 sur les changements climatiques s'est ouverte le 30 novembre à Dubaï. Que peut-on en attendre ?

Œuvrer pour la décarbonation est bien entendu un défi mondial. Il faut espérer que les décisions et les résolutions qui seront éventuellement adoptées soient à la hauteur des enjeux. Cela nécessite l'engagement de toutes les parties prenantes dont la finance qui doit être intégrée pour conduire cette transition juste. Huit ans après l'accord de Paris, il reste beaucoup de chemin à parcourir !

Propos recueillis par Mathieu Bahuet





L'INFO MILITANTE

EDF : LA CFE-CGC DEVIENT PREMIÈRE ORGANISATION SYNDICALE !

Historique ! Avec 33,08 % de représentativité, la CFE-CGC est devenue la première force syndicale chez l'énergéticien (environ 66 000 salariés), devant la CGT. Analyse avec Pascal Jacquelin, secrétaire général adjoint de la Fédération CFE Énergies.

Quel est votre parcours professionnel et syndical ?

Âgé de 55 ans, j'ai principalement effectué ma carrière d'ingénieur chez EDF dans 3 centrales nucléaires de production d'électricité (CNPE) à Dampierre (Loiret), à Tricastin (Drôme) et comme manager à Belleville-sur-Loire (Cher). Adhèrent CFE-CGC de longue date, je suis devenu militant en 2013 avec des premiers mandats d'élu : comité d'entreprise (CE), délégué du personnel et conseil d'administration de la caisse mutuelle complémentaire d'actions sociales (CMCAS) locale. Je suis depuis détaché à 100 %. J'ai ensuite été élu au comité central d'entreprise (CCE) d'EDF SA avant d'intégrer en 2017 le bureau exécutif de la Fédération CFE Énergies à la coordination CFE-CGC EDF. Lors du congrès fédéral de 2020, j'ai été élu secrétaire général adjoint aux côtés de notre secrétaire générale, Hélène Lopez. Chez EDF, je conserve mon mandat d'élu CSE sur le site de Belleville-sur-Loire.

À l'issue des élections professionnelles achevées le 13 novembre chez EDF SA, la CFE-CGC (33,08 %) est devenue la première organisation syndicale devant la CGT (30,31 %), qui était leader depuis 1946. Vous y attendiez-vous ?

C'est une grande fierté et la reconnaissance de tout le travail accompli par les militants et nos équipes syndicales coordonnées par Amélie Henri, déléguée syndicale centrale et secrétaire nationale fédérale à la coordination du Groupe EDF. Ce succès historique a eu un fort écho médiatique, d'autant que la participation au scrutin a été massive (74,5 % des 66 000 salariés). Pour nous, ce n'est qu'une demi-surprise dans le sens où l'objectif était de devenir à terme la première organisation syndicale. Cette progression de 4,48 points par rapport à 2019 est la preuve d'une adhésion croissante à nos valeurs et nos positions.

« La preuve d'une adhésion croissante à nos valeurs et nos positions »

Comment peut-on expliquer ces résultats ?

Le travail paie. C'est le fruit d'un énorme investissement de tous nos militants dans les instances de dialogue social et sur le terrain, au plus près des salariés. Au total, nous comptons près de 290 élus porteurs de mandats sur les collèges cadres et agents de maîtrise à EDF. La stratégie d'alliance, depuis 2010, avec l'UNSA Énergie - le seul partenariat pérenne de ce type dans la branche des Industries électriques et gazières (IEG) - prouve aussi son efficacité. Avec la direction d'EDF, la CFE-CGC a démontré sa capacité à négocier et signer de bons accords, y compris ceux concernant les représentants du personnel et les moyens qui leur sont dévolus (heures de délégation, déplacements...). Cela favorise une proximité avec les salariés sachant que le terrain est notre préoccupation permanente. Par exemple, la ligne de conduite générale est de donner la priorité à une rencontre avec les salariés plutôt qu'à une réunion avec la direction.

Quel est l'appui de la Fédération Énergies au plan opérationnel ?

La CFE-CGC EDF s'appuie sur le centre de formation interne de la Fédération pour faire monter en compétences nos militants, sur un service juridique et sur un pôle d'experts thématiques pour proposer des conseils et des services personnalisés aux salariés : préparer son entretien professionnel, évolution de carrière, travail en situation de handicap, sujets relatifs à la prévoyance, etc. Au niveau de la communication, nous privilégions des campagnes dynamiques avec des messages structurés, concis, sans longs discours, adressés à tous les salariés. En parallèle, il faut souligner le travail des équipes traitant les affaires publiques françaises et internationales, qui viennent sans cesse challenger les directions du Groupe EDF et le gouvernement.

« Depuis 2017, le nombre d'adhérents progresse en moyenne de 5 à 10 % chaque année »



L'INFO MILITANTE

Qu'en est-il du développement syndical ?

Il est à l'avenant de notre progression dans les urnes. Depuis 2017, le nombre d'adhérents de l'Alliance CFE UNSA Énergies progresse en moyenne de 5 à 10 % chaque année. Récemment, la grande séquence sociale contre la réforme des retraites a aussi eu un effet positif sur les adhésions.

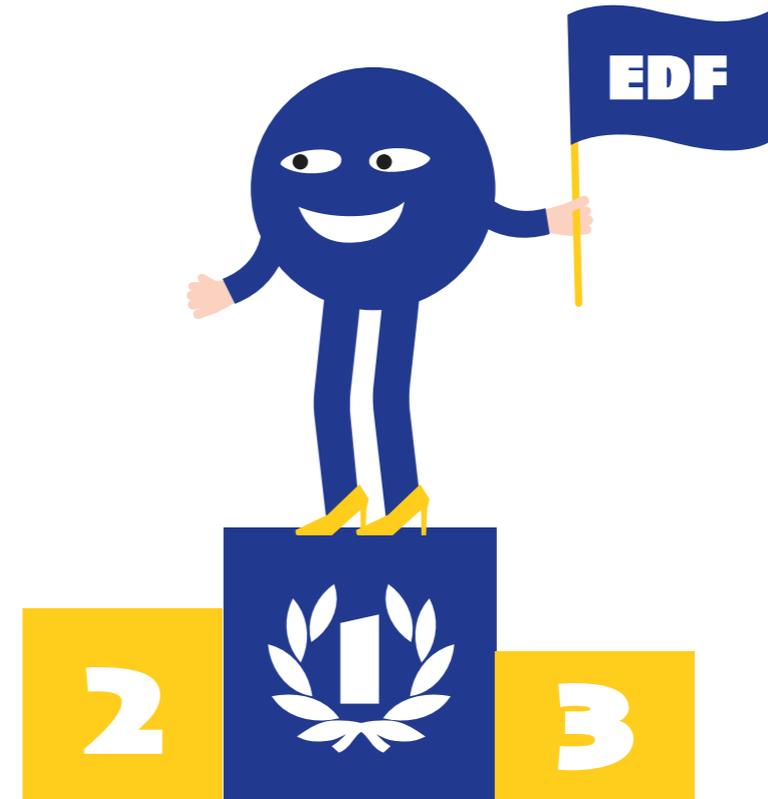
Quels sont les grands enjeux chez EDF ?

Les négociations annuelles obligatoires (NAO) vont s'ouvrir prochainement. Pour le reste, nous avons deux enjeux majeurs : le premier est celui de la réforme du marché de l'électricité, vital pour EDF. Dans l'état actuel, l'entreprise, même détenue à 100 % par l'État, voit sa dette se creuser d'année en année. Le deuxième enjeu est le renouvellement du parc nucléaire avec la création des EPR (réacteurs pressurisés européens) et la réorganisation globale de l'activité nucléaire au niveau de l'ingénierie. Ces sujets font partie des concertations engagées avec les organisations syndicales. L'optimisme reste de mise : les signaux sont aujourd'hui globalement plus au vert qu'ils ne l'étaient il y a quelques années.

Quelles sont les revendications portées par la CFE Énergies dans la branche des IEG ?

Dans le secteur électrique et gazier, au sein duquel demeure un assez fort attachement des salariés à leur entreprise et au service public, nous œuvrons au quotidien pour défendre les emplois et les entreprises engagées dans la transition énergétique. Nous militons également activement pour l'indépendance énergétique de la France et en faveur du développement de l'hydraulique.

Propos recueillis par Mathieu Bahuet





L'INFO MILITANTE

NOKIA : VICTOIRE DE LA CFE-CGC SUR LA TRANSPARENCE DE LA PART VARIABLE

En intersyndicale, la CFE-CGC de Nokia France a obtenu gain de cause auprès de la Cour de cassation dans un conflit portant sur les bonus de salaire.

« On espère que Nokia respecte la loi française pour l'ensemble de ses salariés, mais ce n'est toujours pas le cas. C'est pour cela que la décision de la Cour de cassation nous semble importante, puisqu'elle nous donne raison sur le fond. » Olivier Marcé, délégué syndical central CFE-CGC de Nokia France, a la victoire modeste, mais quand même. Une décision récente de la Cour de cassation vient de valider toute une série de procédures aux prud'hommes impulsées par l'intersyndicale (CFDT, CFE-CGC, CGT, CFTC) des différentes sociétés du périmètre de Nokia France. Explication.

UNE HISTOIRE DE BRM (BUSINESS RESULT MULTIPLIERS)

Dans les contrats de travail des cadres de Nokia France (et, depuis peu, de ceux d'autres catégories de salariés) sont définies les conditions d'un bonus, d'une part de rémunération variable, comme il en existe pour une très grande partie de leurs homologues en France. Chez l'équipementier finlandais, cette part variable individuelle est corrigée par un coefficient multiplicateur qui s'appelle le BRM (*Business Result Multiplier*) et qui peut être supérieur ou inférieur à 100 %, selon les résultats de l'entreprise une année donnée. Lorsque le BRM tombe à moins de 70 %, comme cela est arrivé, le bonus d'un cadre lambda peut être raboté de plusieurs milliers d'euros.

Problème : ce BRM défini au niveau mondial n'est pas rendu public, sauf au moment où les bonus sont annoncés. « La direction nous indique généralement en fin d'année que le BRM a été calculé de telle manière, que les commissaires aux comptes en ont eu connaissance, et que son résultat est tel pourcentage, résume Virginie Gervais-Bazin, également déléguée syndicale centrale CFE-CGC de Nokia France. Seulement les représentants du personnel n'ont pas accès au mode de calcul. Or en droit français la part variable doit être basée sur des éléments connus, ne serait-ce que pour pouvoir agir dessus individuellement. »

L'intersyndicale a contesté cette opacité depuis 2016 au cours de plusieurs vagues de procédures individuelles aux prud'hommes, centralisées par le cabinet de l'avocate parisienne Nadège Magnon.

Au total, quelque 300 cadres de Nokia France sont allés en justice pour demander la transparence sur le calcul du BRM. À part quelques cas individuels, la plupart ont été déboutés en première instance ou en appel.

UNE DÉCISION FAVORABLE AUX SALARIÉS EN PROCÉDURE OU DÉSIREUX D'EN LANCER UNE

La décision de la Cour de cassation du 27 septembre 2023 (n° 22-13.082) remet l'église au centre du village en indiquant que les salariés doivent être en mesure de vérifier les modalités selon lesquelles la part variable de leur rémunération a été calculée, et en rappelant que l'employeur est tenu de leur communiquer les éléments nécessaires à ce calcul.

Cette décision de la plus haute juridiction de l'ordre judiciaire français est donc favorable aux salariés qui sont actuellement en procédure ainsi qu'à ceux qui voudraient en lancer une. « L'intersyndicale est assez confiante sur le fait que les tribunaux prud'homaux et les cours d'appel diront qu'à défaut d'être connu, le BRM doit être au moins de 100 % », commente Olivier Marcé.

« En tout état de cause, la solution retenue par les arrêts du 27 septembre 2023 traduit la volonté de la chambre sociale d'imposer aux employeurs une totale transparence dans le calcul de la part variable du salaire », interprète pour sa part Valérie Balland, rédactrice des Éditions Législatives, dans un article sur cette actualité

Résultats élections professionnelles



Résultat élection professionnelle

AFPA

La CFE-CGC devient la

1^{re}

organisation syndicale avec une représentativité de 38,31 % (1^{re} OS dans 11 des 14 établissements de l'entreprise).

#JeVoteCFECCG



Résultat élection professionnelle

Airbus Atlantic Nantes

La CFE-CGC devient le

1^{er}

syndicat avec 27,18 % des voix tous collèges confondus !

#JeVoteCFECCG



Résultat élection professionnelle

Arc international

+ de 60 %

La CFE-CGC obtient la majorité des voix dans le collège cadres. En progression de 10 points !

#JeVoteCFECCG



Résultat élection professionnelle

Biomérieux

La CFE-CGC se place

2^e

organisation syndicale avec 28,02 % de représentativité.

#JeVoteCFECCG



Résultat élection professionnelle

BNP Paribas

La CFE-CGC

1^{re}

organisation syndicale avec 46,78 % de représentativité.

#JeVoteCFECCG



Résultat élection professionnelle

Bourbon mobility

Le syndicat d'officiers CFE-CGC Marine est

n°1

du collège officiers avec 52,6 % des voix.

#JeVoteCFECCG



Résultats élections professionnelles



Résultat élection professionnelle

Carrefour Market

La CFE-CGC devient le

1^{er}

syndical de l'encadrement
avec 88,62 % des voix !

Et 16,64 % sur tous les collèges
en progression de 42,7 %.

#JeVoteCFECCG



Résultat élection professionnelle

Elior siège support

La CFE-CGC devient le

1^{er}

syndicat chez les cadres et agents
de maîtrise avec 88,50 % des voix.

#JeVoteCFECCG



Résultat élection professionnelle

Leroy Merlin

34 %

de représentativité sur les collèges
cadres et agents de maîtrise.

#JeVoteCFECCG



Résultat élection professionnelle

Marionnaud

La CFE-CGC devient le

1^{er}

syndicat de l'encadrement
avec 38,56 % des voix.

#JeVoteCFECCG



Résultat élection professionnelle

Orange

La CFE-CGC devient le

1^{er}

syndicat avec 31,72 %
des suffrages.

#JeVoteCFECCG



Résultat élection professionnelle

Ouest-France

La CFE-CGC devient le

1^{er}

syndicat de l'encadrement
avec 82,39 % des voix.

#JeVoteCFECCG





ENTRETIEN

« IMPORTANT DE RESPECTER LE PACTE DE CONFIANCE AVEC LES SALARIÉS »

Première organisation syndicale chez les cadres et les agents de maîtrise au sein de la verrerie Arc France (4 300 salariés), la CFE-CGC s'efforce de faire vivre un dialogue social difficile. Le point avec Elisabeth Jacques, déléguée syndicale centrale.

Comment se sont déroulées les récentes élections professionnelles chez Arc France, un des leaders mondiaux des arts de la table ?

La CFE-CGC est la première organisation syndicale représentative sur le collège cadres et sur le collège techniciens et agents de maîtrise avec respectivement 65 % et 34 % de représentativité, soit des progressions de 10 et 6 points sur le dernier cycle. La participation a été qui plus est importante : 85 % chez les cadres et 75 % chez les ETAM. Ces résultats marquent à la fois la reconnaissance de nos positionnements et du travail de proximité effectué par nos militants. La CFE-CGC a obtenu les postes de secrétaire adjoint et de trésorier du comité social et économique (CSE) dont le bureau est, pour la première fois, totalement paritaire hommes-femmes et représentant les 3 collèges de salariés.

Comment avez-vous mené campagne ?

Sous l'impulsion des délégués syndicaux, nous avons couvert tout le terrain et beaucoup communiqué (bilans des actions réalisées, tracts, revendications, calendrier, goodies), avec l'appui du Syndicat CFE-CGC Chimie Hauts-de-France et de la Fédération de la Chimie. Au-delà de la campagne en elle-même tous les 4 ans, les salariés ont l'habitude de nous voir tout au long de l'année. Il est très important de respecter ce pacte et cette confiance accordée.

« Nous faisons face à une direction qui ne veut quasiment rien négocier et qui n'a de cesse de dévaloriser le dialogue social »

Quel est l'état du dialogue social dans l'entreprise ?

Malheureusement, nous faisons face à une direction qui ne veut quasiment rien négocier et qui n'a de cesse de dévaloriser le dialogue social. Nous accusons pas mal de retard sur beaucoup de sujets. Alors que les élections sont terminées, nous n'avons même pas négocié l'accord sur le CSE ni celui sur le droit syndical. Autre exemple : il a pu arriver que la direction transmette aux salariés une vidéo d'information avant une réunion CSE, sans avoir répondu préalablement aux questions des organisations syndicales pour préparer ladite réunion. En temps normal, les infos sont données aux salariés après les réunions d'instances.

Qu'en est-il des négociations salariales ?

Depuis plusieurs semaines, nous demandons instamment l'ouverture des négociations annuelles obligatoires (NAO) dans un contexte de problématique urgente de pouvoir d'achat et après les inondations qui ont touché l'entreprise et de nombreux salariés. La direction repousse et ne prévoit des discussions que courant janvier.

Dans quelle mesure le site a-t-il été touché par les inondations dans le Pas-de-Calais ?

La ville d'Arques a été inondée et nos locaux situés dans la partie basse de la ville ont été touchés. Pour la première fois dans l'histoire de l'entreprise, la cartonnerie qui sert à emballer les verres a été partiellement inondée.

« Arc est aujourd'hui le 8^e site industriel en France avec des salariés au professionnalisme exemplaire »



ENTRETIEN

Si les machines n'ont pas été trop touchées, nous avons perdu tous nos emballages stockés. Environ 300 salariés se sont retrouvés en chômage partiel ou en télétravail. Nicholas Hodler, président d'Arc France, a par ailleurs rencontré Emmanuel Macron qui a assuré le soutien de l'État à l'entreprise et à ses 4 300 salariés. Alors que nous avons surmonté la crise Covid avec le retour de bons carnets de commande, la hausse des prix de l'énergie, l'inflation et ces inondations viennent une fois encore nous challenger.

Avez-vous des craintes sur l'emploi ?

Non. Les effectifs sont désormais stabilisés et l'entreprise a recommencé à recruter, notamment des jeunes salariés. Il s'agit aussi de fidéliser les personnels et le maintien des compétences. Cela se sait peu mais Arc France est aujourd'hui le 8^e site industriel en France avec des salariés au professionnalisme exemplaire !

Propos recueillis par Mathieu Bahuet





DROIT AUX CONGÉS PAYÉS ET MALADIE : LE CONSEIL CONSTITUTIONNEL APPELÉ À SE PRONONCER

**Après les récents arrêts de la Cour de cassation,
le Conseil constitutionnel s'est vu transmettre deux questions prioritaires
de constitutionnalité (QPC) sur la question des congés payés en cas de maladie du salarié.**

CONGÉS PAYÉS ET MALADIE : RAPPEL DES ARRÊTS RENDUS PAR LA COUR DE CASSATION LE 13 SEPTEMBRE 2023

Dans ces arrêts, la Cour de cassation a interprété les textes du Code du travail au regard des exigences résultant de la directive européenne, ce qui conduit finalement à écarter l'application des dispositions nationales en raison de leur non-conformité au droit européen.

Pour rappel, ces arrêts ont apporté les changements suivants :

- Les absences en raison d'une maladie non-professionnelle ouvrent désormais droit à l'acquisition de congés payés.
- Les absences en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ouvrent toujours droit à l'acquisition de congés payés, y compris au-delà d'une durée ininterrompue d'une année.
- Les congés payés acquis avant le départ à un congé parental, lorsque le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de les prendre, sont désormais reportés à l'issue de ce congé après sa reprise du travail. Ils étaient auparavant perdus.
- Enfin, si le salarié a trois ans pour réclamer des rappels de congés payés à compter de l'expiration de la période de prise des congés, l'employeur doit dorénavant justifier avoir accompli les diligences qui lui incombent pour assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé. À défaut, le salarié pourrait demander une indemnité de congés payés, non pas sur les trois dernières années précédant sa demande mais sur la totalité des années pendant lesquelles il n'a pas été en mesure de prendre ses congés.

La CFE-CGC salue cette mise en conformité du droit français au droit européen, attendue de longue date. Ces arrêts s'appliquent dès maintenant et peuvent ainsi donner lieu à des rappels de congés payés résultant d'anciens d'arrêts maladie, qu'ils soient d'origine professionnelle ou non.

Au-delà de cette démarche, la Cour de cassation est récemment allée plus loin en décidant, dans un arrêt en date du 15 novembre, de transmettre au Conseil constitutionnel deux questions prioritaires de constitutionnalité (QPC).

DEUX QPC SUR LA CONFORMITÉ DES RÈGLES LÉGALES D'ACQUISITION DES CONGÉS PAYÉS ET L'IMPACT DES ARRÊTS MALADIE

Une QPC est une procédure qui permet à tout justiciable de contester, devant le juge en charge de son litige, la conformité à la Constitution d'une disposition législative applicable à son affaire, parce qu'elle porte atteinte aux droits et libertés que la Constitution garantit.

En l'occurrence, deux questions prioritaires de constitutionnalité ont été posées et pour lesquelles la Cour de cassation a retenu le caractère sérieux. La première porte sur la conformité des dispositions du Code du travail qui limitent l'acquisition de droits à congés payés en cas d'absence du salarié pour maladie, qu'elle soit d'origine professionnelle (au-delà d'une année) ou non-professionnelle. Dans cette affaire, la salariée soutient le fait que ces dispositions portent atteinte au droit à la santé et au repos, qui sont pourtant garantis par l'alinéa 11 du Préambule de la Constitution de 1946. En effet, aux termes de ce texte, « [la Nation] garantit à tous, notamment à l'enfant, à la mère et aux vieux travailleurs, la protection de la santé, la sécurité matérielle, le repos et les loisirs [...] ».

En outre, cette question s'inscrit dans les préconisations formulées par la Cour de cassation dès 2013 à l'occasion de la publication de son rapport annuel.

La deuxième QPC porte sur le fait que le Code du travail opère une différence de traitement selon l'origine professionnelle ou non de l'arrêt maladie, dans l'acquisition des droits à congés payés. La question est donc de savoir si cette disposition porte atteinte au principe d'égalité



devant la loi de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, en ce qu'elle introduit une distinction sans rapport direct avec l'objet de la loi qui l'établit.

Là encore, la CFE-CGC partage ces questionnements et suivra avec attention l'issue de ces procédures. En effet, ces décisions sont à mettre en perspective avec un calendrier législatif établi par les services du ministère du Travail qui s'est engagé à mettre le droit français en conformité avec le droit européen au premier trimestre 2024. La Première ministre a ainsi affirmé qu'elle souhaitait « réduire au maximum l'impact de ces décisions sur les entreprises ».

LES SERVICES JURIDIQUES CFE-CGC À VOTRE DISPOSITION

Compte-tenu de la complexité du sujet, si vous êtes concernés par de potentiels rappels de congés payés, nous vous recommandons de solliciter le juriste de votre fédération CFE-CGC ou, en cas d'indisponibilité de celui-ci, le service juridique de la confédération.





CONVENTION D'ASSURANCE CHÔMAGE : LE MINISTÈRE DU TRAVAIL NE DONNERA PAS SON AGRÉMENT EN L'ÉTAT

La négociation de la convention d'assurance chômage, dont la CFE-CGC n'est pas signataire, est soumise depuis la loi avenir professionnel de 2018 au respect d'une lettre de cadrage adressée par le gouvernement. Ce respect est assuré par la procédure d'agrément du ministère du Travail qui vient vérifier la conformité de la convention avec la lettre.

Alors même que l'exécutif semblait s'être invité aux négociations entre partenaires sociaux à l'occasion de la dernière séance, dictant en direct ses marges de manœuvre à la partie patronale, et semblant approuver le protocole d'accord ouvert à signature, il faut croire que cela n'a pas été suffisant. En effet, le 27 novembre dernier, alors que les derniers travaux d'écriture de la convention traduisant juridiquement le protocole d'accord n'étaient pas encore terminés, Matignon annonçait publiquement que celui-ci ne recevrait pas l'agrément ministériel.

Raison invoquée par l'exécutif : les articles de l'accord reportant les discussions sur les dispositions propres aux seniors à la future négociation les concernant début 2024 (voir ci-contre), malgré l'engagement de dégager 440 millions d'euros d'économies, ne sont pas jugés satisfaisants.

Le gouvernement a donc annoncé qu'il publierait un décret de « jointure », prolongeant la réglementation actuellement en vigueur jusqu'à fin juin 2024. La demande d'agrément sera réexaminée à l'issue de la négociation sur l'emploi des seniors.



EMPLOIS DES SENIORS : UNE NÉGOCIATION TROUBLÉE AVANT MÊME SON COMMENCEMENT

Le 21 novembre dernier, le ministre du Travail Olivier Dussopt a adressé aux partenaires sociaux, avec un document d'orientation, une invitation à engager une négociation nationale interprofessionnelle sur les seniors. Objectif affiché : passer d'un taux d'emploi des 60-64 ans de 33 % (contre 46,4 % pour la moyenne européenne) à 65 % à l'horizon 2030.

Les organisations syndicales et patronales sont invitées à mobiliser trois leviers d'action :

- Renforcer la négociation collective de branche et d'entreprise sur la gestion des âges en entreprise, aménager les fins de carrières et favoriser les transitions entre l'activité et la retraite.
- Mieux préparer les secondes parties de carrières en renforçant l'accès des seniors à la formation et aux dispositifs de transition et de reconversion, et en améliorant les conditions de travail tout au long de la carrière.
- Mieux lutter contre les stéréotypes et discriminations liés à l'âge et assurer la transparence sur les pratiques, via par exemple la création d'outils d'auto-diagnostic.

Si l'on peut s'interroger sur le manque d'éléments concrets dans les propositions transmises, notamment en termes de moyens, deux éléments sont à relever. D'une part, le document d'orientation aborde deux autres thématiques qui devraient faire l'objet d'une négociation différente de celle relative aux seniors : le compte épargne-temps universel (CETU) et les dispositifs liés à la reconversion professionnelle.

D'autre part, la négociation « seniors », impactée avant même son commencement par l'engagement pris par les signataires de la négociation assurance chômage de faire des économies de 440 millions d'euros sur cette population, pourrait être impactée par les récentes déclarations du ministre de l'Économie. Bruno Le Maire a ainsi fait part de sa volonté de voir la durée d'indemnisation des plus de 55 ans s'aligner sur celle des moins de 55 ans. Et ce malgré la position d'Olivier Dussopt, qui semble lui vouloir reporter de deux ans les bornes d'âge à partir desquelles la durée d'indemnisation est rallongée pour les seniors, un public qui peine souvent à retrouver un emploi.

Alors que le débat à l'occasion de la négociation assurance chômage portait sur un décalage de ce régime dérogatoire à des âges plus importants suite à la réforme des retraites, le tour de vis que Bruno Le Maire appelle de ses vœux s'inscrit au-delà.



FORMATION PROFESSIONNELLE : TO BE OR NOT TO BE QUALIOPi ?

Obligatoire depuis bientôt deux ans, la certification qualité pour les organismes de formation a conduit à des changements dans le secteur. État des lieux.

Depuis le 1^{er} janvier 2022, tous les organismes de formation souhaitant accéder à des financements publics et/ou mutualisés doivent être certifiés Qualiopi par l'un des 37 organismes certificateurs accrédités notamment par le COFRAC (Comité français d'accréditation). Ce certificat permet selon le ministère du travail « d'attester de la qualité du processus mis en œuvre par les prestataires d'actions concourant au développement des compétences », et de « permettre une plus grande lisibilité de l'offre de formation ».

À l'heure actuelle, 43 357 organismes de formations sont certifiés Qualiopi dont 42 000 au titre des actions de formations, 4 000 au titre des bilans de compétences, 2 000 au titre de la VAE (validation des acquis de l'expérience) et 3 700 au titre de l'apprentissage. Mais au fond, cela a-t-il changé quelque chose aux pratiques du milieu ?

UN SYSTÈME AVEC DES FAILLES...

Le système fonctionne sur 2 niveaux : la labellisation des organismes certificateurs par le COFRAC et ces organismes certificateurs certifiant les organismes de formation.

Il est arrivé qu'un organisme certificateur n'ait pas réussi à obtenir le renouvellement de sa labellisation du fait de pratiques potentiellement frauduleuses. Avec le retrait du label, les organismes de formation certifiés voyaient leur certification arriver à échéance à la fin de l'année 2022, mettant en danger leur existence.

Par ailleurs, les différents contrôles pour obtenir cette certification se superposent aux contrôles réalisés par les différents financeurs, entraînant une redondance des informations à fournir. Ces contrôles portent ainsi sur des questions très administratives mais très peu sur les questions pédagogiques, plus difficiles à cerner. L'une des demandes des organismes de formation porte sur ces questions d'harmonisation et de coordination.

12 % des organismes ont été soumis à un contrôle en 2022, dont 9 % par un seul organisme et 3 % par plusieurs. Précisons que la fréquence des contrôles semble augmenter avec la taille des organismes et que 35 % des CFA (centres de formation d'apprentis) ont été soumis à un contrôle.

Concernant le champ des organismes certifiés et la question de la sous-traitance, plusieurs mesures devraient s'appliquer au 1^{er} janvier 2024 pour pallier les difficultés identifiées. Ainsi, le sous-traitant d'une action de formation ne pourra plus lui-même sous-traiter l'action de formation. Il devra également être détenteur de la certification Qualiopi (sauf s'il relève du régime des micro-entrepreneurs ou s'il dispense seulement une partie de la formation). Le volume de sous-traitance sera également limité à un pourcentage du chiffre d'affaires, encore non déterminé.

...MAIS QUI A CONDUIT À DES CHANGEMENTS

Une enquête sur les pratiques de formation

Une enquête récente menée conjointement par le CEREQ (Centre d'études et de recherches sur les qualifications), la DARES (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques), l'IGESR (Inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche) et l'IGAS (Inspection générale des affaires sociales) a levé le voile sur les pratiques et les réactions des organismes de formation face à la certification Qualiopi.

Entre la fin de l'année 2022 et 2023, l'enquête a sondé les organismes sur l'évolution de leurs pratiques depuis la loi de 2018 et la mise en œuvre de Qualiopi. Parmi les 6 500 organismes répondants, environ deux tiers étaient certifiés, le tiers restant ne l'étant pas ou plus. Notons qu'un redressement statistique a été effectué pour garantir des classes équilibrées.



Un non-engagement assumé pour les uns

Parmi les organismes non certifiés, l'enquête a révélé que 85 % n'avaient jamais envisagé de s'engager dans le processus de certification. Les raisons invoquées sont diverses, allant de la sous-traitance (pour laquelle il n'était pas nécessaire d'être Qualiopi auparavant) à la lourdeur de la démarche, en passant par l'absence de personnel qualifié, les coûts élevés et un retour sur investissement jugé insuffisant. De plus, 12 % ont abandonné la démarche après l'avoir initiée.

La moitié des organismes non certifiés ont indiqué que l'absence de certification n'avait aucun effet sur leur activité. Cependant, un quart a suggéré que le défaut de certification pourrait les amener à renoncer à leur activité de formation. Ces résultats soulèvent des questions sur la réelle influence de Qualiopi sur le secteur de la formation, notamment sur toute la partie non subventionnée.



Un signe de qualité recherché pour les autres

Parmi les organismes certifiés, 83 % cherchent à obtenir l'attestation de qualité de leur formation, tandis que 65 % visent l'accès aux fonds publics. À noter que pour les CFA, la certification est quasiment obligatoire, l'apprentissage reposant en quasi-totalité sur des fonds publics.

Seuls 16 % des organismes de formation certifiés ont indiqué que l'obtention de Qualiopi n'avait pas modifié leurs pratiques. À l'inverse, 53 % ont signalé des changements notables dans les pratiques générales, l'organisation interne et le suivi pédagogique des formateurs.

En moyenne, trois personnes participent à une démarche de certification. Le coût médian estimé de la préparation à l'audit initial est de 2000 euros.

Cette enquête offre donc un premier aperçu des dynamiques entourant Qualiopi et souligne la diversité des réponses et des réactions des organismes. Ces résultats pourraient guider les discussions à venir sur l'évolution de cette certification afin d'inclure la dimension qualité prouvée et utile des formations proposées.

CONTACTS

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

**Service Emploi,
Formation et Travail**
Johaquim Assedo
Franck Boissart
Aurélie Célia
Clément Delaunay
Adèle Gris
Barbara Reginato



UN ACCORD EUROPÉEN SUR LA RÉGLEMENTATION DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE (IA ACT)

Après trois jours de négociations intenses entre le Parlement européen et les États membres de l'Union européenne, un accord a été trouvé le 8 décembre sur le projet de législation visant à réguler l'IA. Une première mondiale.

Les négociations tripartites ont été âpres mais ont abouti. L'accord politique trouvé le 8 décembre entre le Parlement européen et les États membres de l'Union européenne a été conclu à la suite du trilogue, le cycle de négociation interinstitutionnel entre les représentants du Conseil, de la Commission et du Parlement. Il s'agit de la première régulation du genre dans le monde.

UN PROJET EN DISCUSSION DEPUIS DEUX ANS

Le projet de texte avait été initialement présenté en avril 2021, sous l'impulsion de Thierry Breton, commissaire européen au marché intérieur. Depuis cette date, les nombreuses discussions n'avaient pas permis de parvenir à un compromis. Pour rappel, l'objectif de ce règlement européen était double :

- Garantir que les systèmes d'intelligence artificielle (IA) mis sur le marché européen et utilisés dans l'UE sont sûrs et respectent les droits fondamentaux et les valeurs de l'UE.
- Stimuler l'investissement et l'innovation dans le domaine de l'IA en Europe.

RÉGULER LA TECHNOLOGIE PAR SES USAGES

Le nouveau règlement, nommé Artificial Intelligence Act, n'encadre pas la technologie de l'IA en tant que telle. Elle identifie plutôt quatre catégories d'usages et s'attache à en limiter les risques selon le danger qu'ils présentent.

Les interdictions complètes sont une exception. Elles concernent les systèmes dont l'usage présente un risque perçu comme inacceptable par les institutions, comme les systèmes d'exploitation des failles de sécurité ou les algorithmes de notation sociale et de surveillance de

masse. Au cours de la négociation, le Parlement européen a également obtenu l'interdiction de la reconnaissance des émotions sur le lieu de travail et dans les établissements d'enseignement, moyennant une dérogation pour des raisons de sécurité (par exemple, la détection de l'endormissement d'un conducteur).

Ensuite, l'esprit du texte est d'imposer des obligations aux systèmes dont les risques sont estimés élevés. Ces obligations prennent différentes formes, allant du contrôle humain sur la machine à l'établissement d'une documentation technique, ou encore à la mise en place d'un système de gestion du risque. Ces usages, listés dans le texte, sont dits à haut risque en ce qu'ils présentent un risque d'atteinte à la sécurité et aux droits fondamentaux des individus. Les domaines concernés incluent l'éducation, l'emploi, les infrastructures critiques, les services publics, l'application de la loi, le contrôle des frontières et l'administration de la justice.

Enfin, les modèles d'IA avec une faible puissance de calcul ne se verront soumis qu'à des obligations de transparence et d'information.

DES EXEMPTIONS PRÉVUES EN MATIÈRE DE DÉFENSE ET POUR LES USAGES RÉPRESSIFS DE L'IA

Le Conseil a introduit plusieurs exemptions pour les services répressifs, laissant le soin au juge national d'autoriser ou non l'exclusion de données opérationnelles sensibles des exigences de transparence prévues par le règlement. En ce qui concerne les services de police et de contrôle des migrations qui utilisent des systèmes d'IA à haut risque, ces derniers devront être déclarés dans une base de données de l'UE disposant d'une section spéciale non publique qui ne sera accessible qu'à une autorité de contrôle indépendante.



En outre, les États membres de l'UE, et en premier lieu la France, ont obtenu une large exemption au respect des obligations prévues par le texte pour tout système d'IA utilisé à des fins militaires ou de défense, que ce soit par un opérateur public ou par un contractant externe.

UN VOLET SANCTION VISANT À GARANTIR L'EFFECTIVITÉ DU RÈGLEMENT

Le règlement prévoit la création d'un office européen de l'intelligence artificielle au sein de la Commission européenne. Cet organe aura pour mission de veiller au respect des règles établies dans l'UE et pourra

infliger des amendes allant jusqu'à 7 % du chiffre d'affaires ou 35 millions d'euros pour les infractions les plus graves et les cas d'usages interdits ; jusqu'à 3 % du CA ou 15 millions d'euros pour les infractions concernant les obligations des fournisseurs de systèmes et de modèles ; et 1,5 % du CA pour l'absence d'informations exactes.

Le texte doit désormais être adopté formellement et fera l'objet d'un vote au Parlement et au Conseil qui se tiendra vraisemblablement au premier trimestre 2024. Les obligations s'appliqueront deux ans après son entrée en vigueur, le délai étant a priori écourté à six mois pour les interdictions.

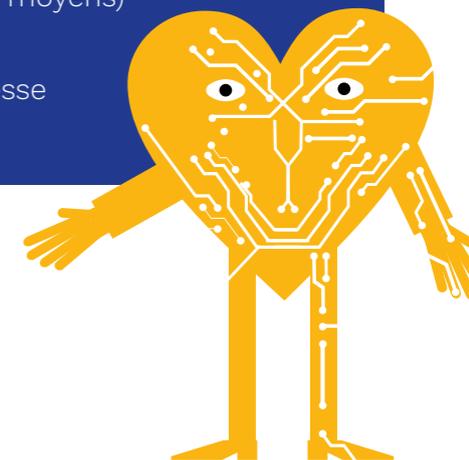
La CFE-CGC et les enjeux liés à l'IA : le projet Secoia Deal

En pointe sur le numérique, la CFE-CGC a conduit pendant deux ans (mars 2021-février 2023) le projet européen SeCoIA Deal (Servir la confiance dans l'intelligence Artificielle par le dialogue). Co-financé par l'Union européenne, le projet a fédéré une ruche d'acteurs multiculturels autour de la conviction qu'il était possible de construire une confiance dans les outils d'IA et que le dialogue pouvait en être un levier.

Ce projet poursuivait trois principaux objectifs :

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

Publié en 5 langues au printemps dernier, **le rapport** et d'autres informations sont consultables sur le site web dédié, à l'adresse <https://secoiadeal.eu/>.





BUDGET EUROPÉEN : L'UE EN QUÊTE DE NOUVELLES RESSOURCES PROPRES

L'Union européenne souhaite augmenter ses sources de financement, provenant en grande partie des contributions des États membres. Trois nouvelles ressources propres sont en cours de négociation.

Si la majorité du budget de l'Union européenne (UE) provient des sommes qui lui sont allouées par les États membres, elle a également ses propres ressources. Ces dernières années, ces recettes sont en hausse et constituent un enjeu important pour l'UE en termes d'autonomie financière. Recensement des ressources actuelles et présentation des nouvelles ressources envisagées par la Commission européenne.

COMMENT S'ORGANISE LE SYSTÈME DES RECETTES DE L'UE ?

À l'origine, le budget de l'Union européenne était constitué uniquement des contributions versées par ses États membres. C'est lors du Conseil européen de Luxembourg d'avril 1970 qu'a été introduit un système de ressources propres à l'UE. Ce changement devait illustrer la volonté d'accroître son autonomie financière vis-à-vis des États. Aujourd'hui, le financement du budget repose sur des ressources propres et sur des ressources fondées sur le revenu national brut (RNB) des États membres.

Les ressources propres de l'UE sont constituées notamment :

- Des ressources propres traditionnelles (RPT).
- Des ressources fondées sur la TVA.
- Des ressources fondées sur la taxation des emballages plastiques non recyclés.

LES RESSOURCES PROPRES TRADITIONNELLES

Introduites en 1970, ces ressources sont composées des droits de douane perçus sur les importations de produits en provenance des pays extérieurs à l'UE. Avant 2017, ces ressources comprenaient aussi les cotisations et autres droits prévus dans le cadre de l'organisation commune des marchés dans le secteur du sucre.

Concrètement, les ressources propres traditionnelles sont perçues par les États membres pour le compte de l'UE. Les États membres retiennent

un pourcentage des montants perçus au titre des frais de perception qui est égal à 25 % pour la période 2021-2027.

En raison notamment de l'ouverture commerciale pratiquée depuis les années 80 et de la baisse tendancielle des droits de douanes, ces ressources ont fortement diminué au cours des années : alors qu'elles représentaient plus de 17 % des recettes de l'UE en 2000, elles n'en représentent aujourd'hui plus que 14 %. De nature variable, car dépendant du commerce international, le montant de ces recettes était de 23,7 milliards d'euros pour 2023 dont 2,2 milliards provenaient de la contribution française.

LES RESSOURCES LIÉES À LA TVA

Deuxième poste de recette du budget de l'UE, le montant de la ressource TVA dû par chaque État membre est obtenu par l'application d'un taux d'appel (fixé à 0,30) à une assiette de TVA évaluée de manière harmonisée pour tous les États membres. Cette ressource ne s'établit pas par une affectation de TVA nationale, mais par un versement dont le montant est calculé sur la base d'une assiette TVA harmonisée. D'autres part, et afin d'éviter que les États membres les moins prospères ne paient une part disproportionnée, elle est nivelée à hauteur de 50 % du revenu national brut. En 2023, cette ressource représentait 13,4 % des recettes de l'UE pour un montant de 22,5 milliards d'euros (part de la France : 4,15 milliards d'euros).

LA TAXE SUR LES PLASTIQUES

Créée en application des conclusions du Conseil européen de juillet 2020, cette ressource s'établit par l'application d'un taux d'appel correspondant à 0,80 euro par kilogramme à une assiette exprimée en kg des emballages plastiques nationaux non recyclés et harmonisée pour tous les États. En 2023, elle a représenté 4,3 % des recettes de l'UE pour un montant de 7,2 milliards d'euros. La France a contribué à hauteur de 1,56 milliards d'euros.



ÉVOLUTION DES PRINCIPALES RECETTES DU BUDGET DE L'UE

		2021	2022	2023	2024*
Ressources propres traditionnelles	En milliards d'euros	19,0	25,8	23,7	-
	En %	10,2 %	14,2 %	14,1 %	17 %
Ressource TVA	En Md€	17,9	19,7	22,5	-
	En %	9,6 %	10,8 %	13,4 %	17 %
Ressource plastique	En Md€	5,8	6,3	7,2	-
	En %	3,1 %	3,5 %	4,3 %	5 %
Ressource RNB	En Md€	115,9	103,9	100,9	-
	En %	62,3 %	57,2 %	59,9 %	57 %
Total	En Md€	185,9	181,8	168,5	-

Source : Commission européenne

(*) Projet de budget.

VERS DE NOUVELLES RESSOURCES PROPRES

Dans la continuité des conclusions du Conseil européen de juillet 2020, l'accord interinstitutionnel du 16 décembre 2020 prévoit une feuille de route en vue de l'introduction, avant la fin du cadre financier pluriannuel de 2021-2027, de nouvelles ressources propres.

Cette réflexion vise notamment à permettre de diversifier le système de financement de l'UE et de couvrir les dépenses attendues (15 milliards d'euros par an sur 30 ans à compter de 2028) au titre du remboursement de l'emprunt commun contracté dans le cadre du plan de relance européen (Next Generation EU). La mise en place de ces nouvelles ressources doit également permettre d'éviter que le remboursement du prêt contracté par la Commission dans le cadre du plan de relance ne se traduise par une hausse des contributions nationales.

LES PROPOSITIONS DE LA COMMISSION

La Commission européenne a formulé initialement trois propositions de nouvelles ressources fondées sur le marché carbone européen (ETS), sur le mécanisme d'ajustement carbone aux frontières (MACF), et sur le pilier 1 de l'accord sur la fiscalité internationale conclu au sein du G20 puis de l'OCDE en octobre 2021.

En juin 2023, la Commission a réactualisé ses propositions en vue de répondre à l'adoption des textes sectoriels du paquet « Fit for 55 »

et afin de proposer une nouvelle ressource basée sur l'excédent brut d'exploitation des entreprises.

Les propositions de la Commission se résument ainsi :

- S'agissant de l'ETS : affecter 30 % des recettes générées par le système ETS (soit 18 milliard d'euros par an à partir de 2028 sur la période 2028-2030) et reverser 70 % aux États membres.
- S'agissant du MACF : affecter 75 % des recettes générées par le mécanisme au budget européen (soit 1,5 milliard d'euro par an à partir de 2028) et reverser les 25 % restants aux États membres.
- S'agissant du Pilier 1, la proposition est maintenue malgré le manque d'avancée au niveau de l'OCDE, impliquant un manque de proposition sectorielle.
- S'agissant de la ressource statistique temporaire basée sur l'excédent brut des entreprises : affecter au budget UE un montant calculé sur la base d'une assiette représentant 0,5 % de l'excédent brut d'exploitation des entreprises nationales (soit 16 milliards d'euros par an sur la période 2028-2030). Il s'agit d'une contribution budgétaire supplémentaire des États membres fonctionnant sur le même principe que la ressource TVA ou plastique. Sa mise en place aurait notamment pour conséquence une baisse de la part de la ressource issue du revenu national brut.

Les trois propositions devraient permettre, selon les estimations de la Commission, de générer jusqu'à 36 milliards d'euros par an sur 2028-2030. Elles sont en cours de négociation au Conseil européen et devraient entrer en vigueur en 2024.

L'ANALYSE DE LA CFE-CGC

La CFE-CGC ne peut que se féliciter de la décision de la Commission européenne de stabiliser les contributions des États membres, dans un contexte d'inflation et de tentations de remettre en place de nouvelles mesures d'austérité à l'échelle européenne. Ces efforts ne doivent cependant pas mettre en péril les enjeux à venir pour l'Europe en termes d'emploi, de lutte contre la pauvreté, de souveraineté, de défense des valeurs de l'UE et d'élargissement.



UN TROISIÈME PLAN NATIONAL CONTRE LA TRAITE DES ÊTRES HUMAINS

Le gouvernement a dévoilé le 11 décembre le nouveau plan de lutte contre l'exploitation et la traite des êtres humains (4 363 victimes recensées en 2022) dont un volet de sensibilisation spécifique en vue des Jeux olympiques 2024 à Paris.

Le gouvernement a présenté le 11 décembre le troisième plan d'action national de lutte contre l'exploitation et la traite des êtres humains. Étaient présents Bérangère Couillard, ministre chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations, Olivier Dussopt, ministre du Travail, Charlotte Caubel, secrétaire d'État à l'enfance, et Roxana Maracineanu, secrétaire générale de la Mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains (Miprof). La CFE-CGC était présente au Musée national de l'histoire de l'immigration, dans le douzième arrondissement parisien, pour y assister.

PRÈS DE 10 ANS APRÈS L'ADOPTION DU PLAN, UN BILAN MITIGÉ

Tout a commencé le 14 mai 2014 avec l'adoption du premier Plan faisant suite à des initiatives européennes. La Commission nationale consultative des droits de l'homme (CNCDH) en avait été désignée comme rapporteur national indépendant. Elle avait rendu un premier rapport en 2016 ayant pour objectif d'opérer une photographie de la traite des êtres humains en France. Il s'agissait de pointer du doigt le fait que la politique publique se limitait à la traite à des fins d'exploitation sexuelle et n'englobait pas les autres types de traite et d'exploitation : exploitation par le travail, contrainte à commettre des crimes et délits, mendicité forcée et trafic d'organes.

En 2017, la CNCDH a publié une évaluation de la mise en œuvre très lacunaire de ce Plan. Trois ans de flottement des pouvoirs publics ont séparé ce premier Plan de son successeur dévoilé en 2019 pour une durée de 2 ans. Un bilan extrêmement négatif a été dressé en 2021 : seules 3 des 44 mesures présentées ont été réalisées, 28 l'ont été partiellement et 14 ont été non-réalisées. Plusieurs recommandations de longue date formulées par la CNCDH figurent dans ce troisième Plan.

UN TROISIÈME PLAN ALIGNÉ SUR LES REVENDICATIONS DES ACTEURS DE TERRAIN

Trois intervenants issus du monde associatif, dont deux survivantes de la traite, ont pris la parole lors de la présentation du 11 décembre. Ces interventions ont souligné le grand retard de la France sur ce sujet qui trouve notamment ses racines dans l'intégration tardive des revendications associatives spécialisées dans les politiques publiques. Ce nouveau Plan élargit enfin le champ par-delà l'exploitation à des fins sexuelles, Bérangère Couillard prenant cependant soin de souligner que 76 % des victimes de traite sont victimes d'exploitation sexuelle (94 % de ces victimes étant des femmes). Manière de dire que la France avait fait le choix de cibler la majorité des cas de traite ? Quoi qu'il en soit, elle a également souligné que 15 % sont victimes d'exploitation par le travail, 7 % sont victimes de contrainte à commettre des délits et 2 % sont victimes de mendicité forcée. Les associations ont été brossées dans le sens du poil et il y a de quoi car elles accompagnent 2 994 des 4 363 victimes de traite recensées en 2022.

La mesure phare attendue de longue date par les parties prenantes vise à créer le mécanisme national d'identification précoce, d'orientation et de protection (Mniop) des victimes. Objectif : centraliser les données personnelles recueillies auprès des victimes présumées dans une plateforme dématérialisée intégrant tous les acteurs de terrain afin de leur permettre de partager des indices susceptibles d'identifier une situation de traite. Une étude de faisabilité sera financée à hauteur de 20 000 euros début 2024 et une priorité sera donnée à la question de l'hébergement des victimes car la majorité sont hébergées chez les personnes les exploitant. Globalement, une meilleure coordination entre les acteurs institutionnels, notamment les services sociaux, la police et le parquet, a été signalée comme impérieuse.



DES MESURES SPÉCIFIQUES POUR LES JEUX OLYMPIQUES DE 2024

Bérangère Couillard a consacré une bonne partie de son intervention aux JO de Paris l'an prochain en rappelant que les grands événements sportifs ou culturels sont un terrain de jeu traditionnel pour les réseaux criminels de traite. La Miprof mènera plusieurs actions de sensibilisation, notamment en partenariat avec Airbnb. Un dispositif de traitement des alertes sera mis en place ainsi qu'une collaboration pour l'hébergement d'extrême d'urgence des personnes victimes de traite. Avec l'appui de l'École nationale de magistrature (ENM), un module de formation continue portant sur les différentes formes d'exploitation et de traité sera proposé aux magistrats des juridictions où sont situés les sites olympiques. Il sera aussi ouvert au premier semestre 2024 aux policiers, gendarmes et associations.

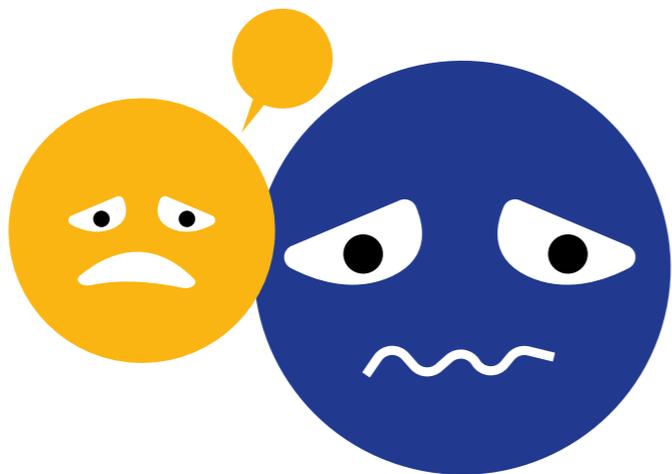
Autre annonce : l'implication des offices centraux spécialisés, à savoir l'Office central pour la répression de la traite des êtres humains (OCRTEH) et l'Office central de lutte contre le travail illégal (OCLTI), auxquels sont associés les inspecteurs du travail. Pas un mot cependant sur les nombreuses situations de travail illégal identifiées sur les chantiers des JO concernant particulièrement des travailleurs précaires sans papiers. Face à ce problème lié à la sous-traitance en cascade, le manque d'inspecteurs du travail est criant. Au regard des annonces du 11 décembre, notamment dans l'intervention du ministre du Travail, les inspecteurs seront mobilisés dans le cadre du Plan. Leurs missions devraient être élargies et les effectifs étoffés.

CONTACTS

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

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

Gonzague Guez
Délégué national
gonzague.guez@cfecgc.fr





FOCUS

JEUNES ET SYNDICALISME : CHANTIER OUVERT !

La CFE-CGC est partenaire, avec d'autres syndicats, d'une étude sur les jeunes et le dialogue social. Elle montre que les deux univers se rapprochent malgré une quantité d'incompréhensions.

Que pensent les jeunes du syndicalisme ? Comment ceux qui travaillent évaluent-ils les relations avec leurs employeurs ? Dans quelle mesure sont-ils prêts à s'engager ? L'enquête réalisée par OpinionWay pour le compte de l'association Réalités du dialogue social éclaire un pan obscur de la société économique. Un demi-millier de personnes âgées de 18 à 35 ans, dont 71 % en emploi, ont été interrogées du 16 au 18 octobre 2023.

DIALOGUE SOCIAL EN GÉNÉRAL

Premier constat, les perceptions du contexte global sont mitigées. Pour 46 % des répondants, le dialogue social fonctionne bien en France d'une manière générale, mais pour 53 % il fonctionne mal. Dans la ventilation des réponses, les opinions positives augmentent avec la catégorie socio-professionnelle : 59 % des CSP+ (qui représentent la moitié de l'échantillon) trouvent qu'il fonctionne bien ; 60 % des CSP- qu'il fonctionne mal.

DIALOGUE SOCIAL AU TRAVAIL

À l'échelle de l'entreprise, la perception s'améliore. 67 % des sondés qui travaillent trouvent que le dialogue social fonctionne bien dans leur entreprise ou administration, contre 31 % d'avis contraire. Le fait d'avoir une activité professionnelle, sans doute, fait que l'écart de perception se réduit considérablement entre les CSP+ et les CSP-. Ils sont respectivement 71 % et 64 % à trouver que le dialogue social fonctionne sur leur lieu de travail.

RELATIONS AVEC LES EMPLOYEURS

Les choses se corsent quand on demande aux jeunes salariés de qualifier les relations avec leurs employeurs. Les trois premiers adjectifs qu'ils retiennent sur une liste de 8 (4 positifs et 4 négatifs) sont négatifs. Les relations sont qualifiées de « compliquées » (42 %), « distantes » (35 %), « conflictuelles » (27 %). « Constructives » ne recueille que 17 % de réponses, « fluides » 14 %...

PERCEPTION DES SYNDICATS

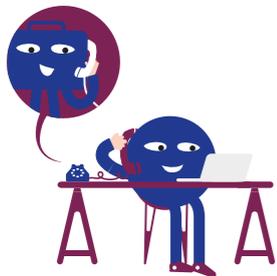
Les jeunes n'ont pas une perception très claire du rôle des syndicats. À la question « Qui est responsable, selon vous, de la gestion des relations sociales ? », ils ne sont que 10 % à répondre « les syndicats », loin derrière « les patrons/les dirigeants » (33 %), « la DRH » (20 %), « les salariés » (18 %) et « les managers » (18 %). Ce qui n'empêche pas les jeunes de compter sur les syndicats puisqu'ils sont 72 % à être d'accord avec l'affirmation « On a besoin de syndicats dans toutes les entreprises, quelles qu'elles soient ».

PERCEPTION DE L'ENGAGEMENT

70 % des sondés se disent « prêts à s'engager pour une cause, quelle qu'elle soit », mais leur priorité ne va pas spontanément aux syndicats. 40 % de ceux qui se sentent prêts à s'engager pensent que leur engagement aura le plus de poids dans une association, 18 % dans un collectif, seulement 16 % dans une organisation syndicale et 15 % dans une ONG. Un peu paradoxalement, ils sont néanmoins 75 % à être d'accord avec l'affirmation « Quand on est représentant des salariés dans une organisation syndicale ou patronale, on a la possibilité de faire bouger les choses ».

FREINS AU MILITANTISME

Enfin, questionnés sur les raisons qui leur feraient refuser de rejoindre une organisation syndicale, 28 % des jeunes disent qu'ils n'ont pas le temps, un quart d'entre eux qu'ils craignent les conséquences négatives sur leur carrière professionnelle, et 22 % que les syndicats n'offrent pas suffisamment de services concrets.



TENDANCES



LES JEUNES CADRES HÉSITENT À DEVENIR MANAGERS

Parler de désaffection des jeunes pour le management serait excessif. 56 % des cadres non-managers de moins de 35 ans souhaitent encore le devenir, selon une enquête de l'Apec. Mais ils étaient 65 % l'an dernier à émettre le même souhait. Un recul de 10 points dans la volonté de manipuler la « pâte humaine » qui interroge et s'explique.

Les jeunes, déjà, ne sont pas les seuls à freiner un peu sur le management. Seuls 33 % de leurs aînés de 35 à 54 ans, cadres non-managers, souhaitent le devenir, contre 38 % en 2022. Un recul de moitié par rapport aux jeunes, mais de 5 points quand même. Il n'y a que chez les plus de 55 ans que l'appétence pour le management augmente, avouée par 28 % des cadres non-managers de cette tranche d'âge contre 26 % en 2022. Peut-être ces derniers estiment avoir « l'expérience ou le recul nécessaire », tandis que ce manque d'expérience ou de recul est avancé par 23 % des moins de 35 ans en 5^e position de leurs motifs de réticence à devenir manager.

En tête de ces raisons négatives, 45 % des jeunes cadres non-managers et qui ne veulent pas le devenir pensent « ne pas avoir la personnalité requise » (contre 32 % tous âges confondus). Vient ensuite pour 33 % le fait que « la gestion des individualités au sein d'une équipe est source de problèmes ». On ne veut plus complètement sacrifier sa tranquillité même pour embrasser « une fonction qui a longtemps constitué la voie royale des évolutions de carrière », souligne l'Apec.

Les deux réticences suivantes avancées par les jeunes qui ne veulent pas devenir managers concernent la façon dont ils sont attendus au tournant par leur entreprise. Pour 28 %, « la charge de travail des managers est trop importante » et pour 24 %, les attentes à l'égard des managers « sont trop nombreuses ». Voilà un sujet de réflexion pour les directions générales et les DRH qui voudraient convaincre davantage de jeunes de prendre en main des équipes. En rappelant toutefois qu'il ne s'agit pas d'une désaffection puisque plus de la moitié des jeunes cadres non-managers veulent toujours le devenir.



Source

Focus Apec de novembre 2023, basé sur le baromètre mensuel et sur des entretiens individuels avec des cadres managers et non-managers.

LES JEUNES TOUT COURT VEULENT DU BIEN-ÊTRE ET DE L'ARGENT

Dans la 3^{ème} édition de leur baromètre d'opinion sur les jeunes et l'entreprise, la Macif et la Fondation Jean Jaurès s'intéressent à la vision des 15-24 ans sur le monde du travail et les entreprises. Entre autres enseignements de ce sondage très complet, il ressort que selon les jeunes, le manager idéal est avant tout quelqu'un qui contribue à leur bien-être au sein de l'entreprise. Pour 31 %, le manager idéal crée un environnement de travail épanouissant et pour 27 %, il reconnaît le travail accompli. Suivent dans un mouchoir de poche celui qui « fait progresser » (21 %), « encourage » (21 %) et « donne confiance » (20 %). Assez nettement devant celui « qui paye bien » (17 %).

Contradiction n'est pas raison, à la question concernant les attentes envers leur travail, les jeunes interrogés mettent pourtant « avoir un poste bien payé » en tête (43 %), devant « avoir un poste qui vous permet d'avoir du temps libre pour votre vie personnelle » (35 %), « avoir une activité intéressante » (29 %), « être utile » (24 %), « avoir un poste où vous travaillez en équipe, en bonne entente avec vos collègues » (24 %). « Avoir un poste à responsabilité » ne vient qu'en 10^e position des attentes et ne recueille que 12 % des suffrages.

Quant à la question sur « les angoisses liées au travail », elle confirme l'importance du thème de la rémunération puisque « l'idée de ne pas gagner suffisamment d'argent » vient en tête, citée par la moitié des répondants (et 57 % de ceux qui vivent en couple), devant l'idée de « s'ennuyer au travail » (36 %), celle de « ne pas être intéressé par son travail » (34 %), de « passer trop de temps à travailler » (30 % ; femmes 34 %), « de faire la même chose toute sa vie » (25 %), « d'avoir un travail contraire à ses valeurs » (24 %). « L'idée de ne pas avoir assez de travail » arrive en queue de peloton des items avec 9 % des réponses de l'ensemble des 15-24 ans mais le score est significatif chez les jeunes cadres (30 %).



Source

« Baromètre d'opinion sur les jeunes et l'entreprise » de la Macif et de la Fondation Jean Jaurès, Vague 3, novembre 2023. Etude réalisée par Internet auprès d'un échantillon de 1 000 Français âgés de 18 à 24 ans.



BULLES X (EX-TWITTER)



X **CFE-CGC** @CFECGC - 25 novembre 2023

👤 **Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes. Les violences domestiques, ça nous concerne tous. Quelque 244 000 victimes de violences conjugales (en grande majorité des femmes) ont été recensées en 2022, soit une hausse de 15 % par rapport à 2021.**

À lire ici → <https://urlz.fr/oSLf>



X **CFE-CGC** @CFECGC - 1^{er} décembre 2023

🌲 « **Transition environnementale, transition juste ? L'économie sociale et solidaire plus que jamais engagée !** ». Le colloque CFE-CGC/@Macif a permis de mettre en lumière les actions menées dans l'**#ESS** pour prendre en compte les enjeux environnementaux.

À lire ici → <https://urlz.fr/oNvc>



www.cfecgc.org

@CFECGC #cfecgc



X **CFE-CGC** @CFECGC - 4 décembre 2023

📺 **Reprendre une activité professionnelle après un départ définitif à la #retraite, tout en percevant ses pensions, c'est possible ! Cela s'appelle le cumul emploi-retraite.**

Conditions, démarches, @cthieffinne décrypte le sujet.

À visionner ici → <https://youtu.be/8JIR1TflaKE>



X **CFE-CGC** @CFECGC - 5 décembre 2023

TOP TWEET

😡 **Jamais deux sans trois...**

Après :

- 1) La volonté de réduire les droits au chômage des + 55 ans.
- 2) L'annonce d'une éventuelle suppression de la rupture conventionnelle.
- 3) Le gouvernement souhaite réduire le délai de recours après un licenciement.

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.**