



LE BULLETIN CONFÉDÉRAL



SOMMAIRE

P. 3 EN BREF

P. 4 L'INFO MILITANTE - « RECRÉER DE LA CONFIANCE AVEC LES PROPOSITIONS CFE-CGC »

P. 6 FRANÇOIS HOMMERIL SANS LANGUE DE BOIS DEVANT LA PRESSE

P. 8 CIES : UNE INSTANCE SYNDICALE AU SERVICE DE L'ÉPARGNE SALARIALE

P. 10 LA CFE-CGC RALLIE À SA CAUSE 70 DÉPUTÉS SUR L'AVENIR DE L'AFPA

P. 12 AGENTS DOUANIERS : LA MOBILISATION SYNDICALE A PAYÉ !

P. 13 CHEZ AIRBUS, LA CFE-CGC MOTEUR D'UN SOLIDE ACCORD SALARIAL

P. 14 NAVAL GROUP : LA CFE-CGC DÉPLORE UN PARTAGE INIQUE DE LA VALEUR

P. 15 « CHEZ SOLVAY, LA CFE-CGC EST INCONTOURNABLE »

P. 17 NAO 2022 : LES ENTREPRISES PHARMACEUTIQUES LOIN DU COMPTE

P. 18 SAGEMCOM : UN ACCORD PRÉCURSEUR SUR LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS

P. 19 ENTRETIEN - FRANÇOIS MOREUX - « REPRÉSENTER LES INTÉRÊTS SYNDICAUX AU SEIN DE LA PLATEFORME RSE »

P. 20 REGARDS EMPLOI

P. 23 REGARDS EUROPE ET INTERNATIONAL

P. 26 FOCUS - BAROMÈTRE EMPLOI ET HANDICAP : UN OUTIL POUR FAVORISER L'INCLUSION

P. 28 TENDANCES

P. 29 BULLES TWITTER



Paritarisme : un projet d'accord entre partenaires sociaux

À l'issue d'une dernière séance de négociation organisée le 14 avril, les organisations syndicales et patronales représentatives sont parvenues à un projet d'accord national interprofessionnel (ANI) pour moderniser le paritarisme de gestion et de négociation. Intitulé « Pour un paritarisme ambitieux et adapté aux enjeux d'un monde du travail en profonde mutation », le texte est désormais soumis à la signature de chaque organisation qui va consulter ses instances. La CFE-CGC se prononcera à l'issue de son prochain comité directeur, le 25 avril.

Un convoi intersyndical en faveur de l'Ukraine

Huit organisations syndicales (CFE-CGC, FO, UNSA, FSU, CFTC, CFDT, CGT, Solidaire) ont lancé un appel unitaire le 7 avril en faveur de l'Ukraine ([voir ici le communiqué](#)). « Nous encourageons nos équipes syndicales, partout où c'est possible, à des initiatives de solidarité. Un convoi intersyndical pour l'Ukraine, affrété par train, est en cours de constitution afin de matérialiser notre solidarité en fournissant une aide matérielle, des produits de première nécessité et de soins aux populations ukrainiennes victimes de la guerre. »

Le Togolais Gilbert Hougbo élu nouveau directeur général de l'OIT

L'ancien Premier ministre du Togo, Gilbert Hougbo (61 ans), a été élu le 25 mars directeur général de l'Organisation internationale du travail, devançant notamment Muriel Pénicaud, ancienne ministre du Travail. Successeur du Britannique Guy Rider, Gilbert Hougbo, président du Fonds international de développement agricole (FIDA) et ancien DG adjoint de l'OIT pour les opérations sur le terrain et les partenariats, devient le onzième DG de l'OIT et le premier Africain. « Je m'engage à représenter les 4 milliards de personnes qui n'ont pas accès à la protection sociale, les 200 millions de personnes confrontées au chômage et les 160 millions d'enfants qui travaillent », a-t-il déclaré. Plus ancienne instance des Nations unies, l'OIT compte 187 États membres.

Retraites complémentaires : les bons résultats 2021 de l'Agirc-Arrco

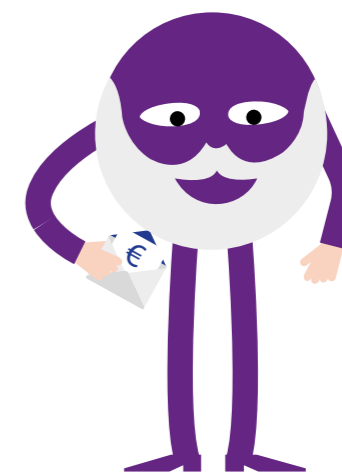
Après un déficit exceptionnel en 2020 dû aux conséquences économiques de la crise sanitaire, le régime de retraite complémentaire obligatoire des salariés du secteur privé a annoncé un résultat excédentaire de 2,6 milliards d'euros pour l'exercice 2021. Le montant des réserves disponibles détenues par l'Agirc-Arrco s'élevait, fin 2021, à 68 milliards d'euros, en hausse de 6 milliards d'euros par rapport à 2020. « Cette solidité financière démontre l'efficacité du pilotage des partenaires sociaux, représentants des salariés et des entreprises », fait valoir l'instance paritaire.

Métallurgie : la CFE-CGC signe l'accord salarial cadres et ingénieurs

Quelques semaines après le titanesque accord sur la nouvelle convention collective de branche, les partenaires sociaux ont officialisé, le 18 mars, un accord sur les salaires minima hiérarchiques (SMH). Signé par la CFE-CGC, la CFDT et FO côté syndical, et par l'UIMM pour la partie patronale, le texte, assorti de clauses, fixe pour 2022 une revalorisation de 3,1 % des appointements annuels minimaux pour les ingénieurs et les cadres de la métallurgie ([plus d'infos ici](#)).

LE CHIFFRE

62,9



L'âge moyen de départ en retraite en 2021 (contre 62,8 ans en 2020 et en 2019), selon les chiffres publiés le 17 mars dernier par la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV). Au 31 décembre 2021, l'âge moyen du retraité du régime général était de 74,7 ans contre 74,5 ans en 2020.

En 2021, l'Assurance retraite a versé une retraite personnelle ou de réversion à plus de 14,8 millions de retraités (salariés et indépendants). Au cours de l'année, plus de 863 000 nouvelles retraites personnelles et de réversion ont été attribuées.



L'INFO MILITANTE

« RECRÉER DE LA CONFIANCE AVEC LES PROPOSITIONS CFE-CGC »

Le Président confédéral, François Hommeril a présenté le 5 avril à la presse « Restaurer la confiance », un document prospectif structurant les propositions et la vision de la CFE-CGC pour répondre à la crise.

La CFE-CGC s'engage pour défendre sa vision de la société. « C'est avec une grande fierté que je vous présente "**Restaurer la confiance**", notre nouveau grand document prospectif qui va nourrir, à l'avenir, les positions de l'organisation », a déclaré François Hommeril, président confédéral, en préambule de sa conférence de presse organisée le 5 avril au siège parisien de la centrale, rue du Rocher.

Cinq ans après « Quelle société pour demain », la CFE-CGC, en cette année 2022 marquée par d'importantes échéances nationales, souhaite plus que jamais contribuer au débat public. « La crise est partout, tout le temps et contribue à créer un climat de défiance, analyse François Hommeril. Dans ce contexte, notre ambition est de proposer des solutions sécurisantes pour recréer de la confiance dans la capacité de chacun à se projeter dans son propre avenir. Sans cela, il n'y a ni progrès ni croissance économique. »

Envoyé à tous les candidats à l'élection présidentielle, « Restaurer la confiance » se veut un document prospectif au service de l'action syndicale. « Notre quotidien, c'est d'aider nos militants qui s'investissent sur le terrain, dans les entreprises. Il s'agit de les aider, de les former et de les informer pour que leur travail syndical soit le plus efficace possible et adapté aux situations, aux évolutions législatives, réglementaires, etc. ».

SIX GRANDES PARTIES THÉMATIQUES IMBRIQUÉES

Compilant les analyses, les priorités et les propositions de la CFE-CGC, « Restaurer la confiance » (200 pages), accessible sur le site internet confédéral, se divise en 6 grandes parties imbriquées et correspondant aux grandes prérogatives exercées par la CFE-CGC sur les champs sociaux et économiques.

« Le premier élément sur lequel il faut agir, c'est l'économie et les questions fondamentales du partage de la valeur, du pouvoir d'achat des salariés et de la réindustrialisation », détaille François Hommeril. Alors que la part de l'industrie dans le PIB est passée de 25 à 14 % en 20 ans, la CFE-CGC en appelle à une réorganisation des politiques publiques et privées : « Il n'y a pas de développement économique fort sans une industrie forte. Les politiques menées ont conduit à une rationalisation des opérations uniquement basées sur la compétitivité par rapport au coût, au détriment des investissements et du développement des compétences. La recherche doit être érigée en priorité et se voir consacrer 20 milliards d'euros car avec 2,21 % du PIB qui y est consacré, la France est très en retard par rapport à la moyenne de l'OCDE. »

Deuxième partie, la transition juste, dans laquelle la CFE-CGC expose ses revendications concernant le développement durable, la RSE ou encore la biodiversité. « Première organisation syndicale à avoir adhéré au Global Compact de l'ONU en 2018 puis reconnue, fin 2021, partenaire engagé pour la nature par l'Office national de la biodiversité (OFB), la CFE-CGC travaille beaucoup le sujet des impacts de l'activité économique sur l'environnement, résume François Hommeril. Les entreprises qui n'auront pas été capables d'intégrer ces enjeux ne pourront pas rester compétitives ni attirer des compétences. »

Face à ces enjeux, il est en particulier nécessaire, pour la CFE-CGC, de réformer la gouvernance d'entreprise et d'aller beaucoup plus loin en matière de comptabilité extra-financière.

Place ensuite à la protection sociale, troisième brique pour restaurer la confiance. Dans la lignée des propositions exposées dans son « Rocher de la Santé » édité en 2020 pour refonder l'hôpital, la CFE-CGC formule



L'INFO MILITANTE

ses préconisations pour faire de la protection sociale un système sortant du seul prisme du financement afin de sécuriser les individus dans leurs parcours de vie : accès à l'autonomie, garanties pour l'équilibre des temps de vie et accompagnement des personnes en perte d'autonomie.

« Il faut également penser la fin de carrière, améliorer l'interface entre la vie professionnelle et la retraite et développer les dispositifs d'accès à la retraite progressive, pourquoi pas dès l'âge de 50 ou 55 ans », ajoute François Hommeril.

CONFORTER LE PARITARISME ET VALORISER LES PARCOURS SYNDICAUX

Partenaire social reconnu et organisation syndicale qui a le plus progressé lors des derniers cycles électoraux, la CFE-CGC entend aussi réaffirmer son attachement au paritarisme (4^e partie du document) et aux responsabilités assumées par les partenaires sociaux. Faisant le constat d'un paritarisme dévalué ces dernières années par l'intervention croissante des décideurs politiques, la CFE-CGC souligne les apports de cette voie de régulation sociale autonome, entre « le tout marché » et « le tout État ».

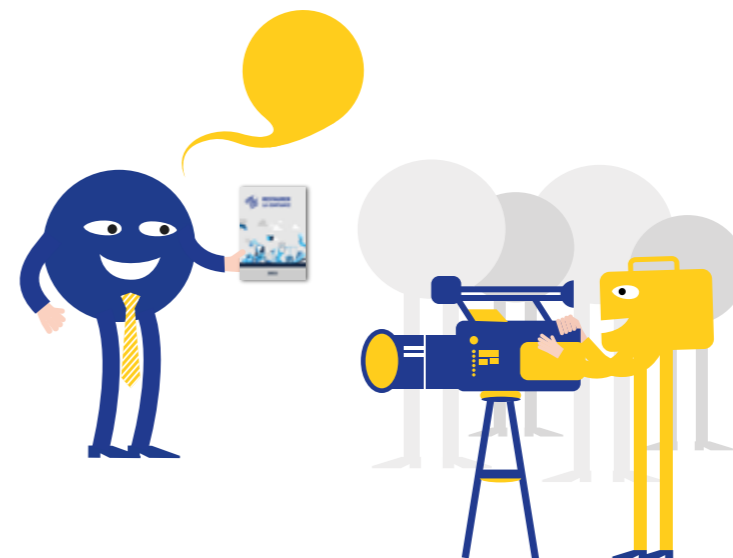
« Le paritarisme incarne la conciliation d'intérêts divergents, le dépassement du conflit, la responsabilité en accompagnant jusqu'au bout ce qu'on négocie, explique François Hommeril. C'est une façon de promouvoir le syndicalisme constructif autour d'un bien commun au service des salariés et des entreprises. »

Pour un paritarisme efficace, il faut aussi des acteurs, en l'occurrence des représentants des salariés et des employeurs. « Au niveau syndical, c'est tout l'enjeu capital de la reconnaissance des parcours syndicaux pour les militants qui affrontent les problèmes posés aux collectifs de travail avec des moyens dégradés ces dernières années, sans parler du fait que l'acte de se syndiquer demeure encore considéré, dans beaucoup d'entreprises, comme un acte hostile. »

Pour sécuriser le parcours syndical, la CFE-CGC propose notamment de réserver le bénéfice des accords aux seuls adhérents des organisations syndicales, « une proposition portée depuis longtemps par notre organisation », précise François Hommeril.

Autre priorité au sujet de la représentation des intérêts (5^e partie) : revoir la représentativité patronale. « Celle-ci est aujourd'hui trop déséquilibrée car seulement pilotée par le Medef et guidée par les intérêts de multinationales mettant sous pression toute la chaîne de valeur », déplore François Hommeril.

La sixième et dernière partie est consacrée à l'Europe et au multilatéralisme : droits sociaux, gouvernance économique, entreprises multinationales... « La CFE-CGC y expose ses recommandations pour développer l'Europe sociale et étendre des normes par le biais d'un socle commun européen sur divers sujets dont les salaires, la directive sur le salaire minimum, l'égalité femmes-hommes, la protection sociale et les grands projets économiques », liste François Hommeril.





L'INFO MILITANTE

FRANÇOIS HOMMERIL SANS LANGUE DE BOIS DEVANT LA PRESSE

AFP, AEF, Le Figaro, Les Echos, ActuEL CSE, Centre Inffo : les médias généralistes et sociaux ont questionné le président de la CFE-CGC à l'issue de sa présentation, le 5 avril, de « Restaurer la confiance ». Florilège.

Une récente étude Syndex-IFOP montre que les salariés connaissent mal le fonctionnement des comités sociaux et économiques (CSE). Comment améliorer cela ?

François Hommeril : « Le plus simple serait de revenir en arrière et de rétablir les instances efficaces qui existaient. J'ai peu d'espoir qu'on y arrive, mais ce serait faire preuve d'esprit de responsabilité en reconnaissant s'être trompé. Car sur le fond, tous ceux qui se penchent sur le sujet CSE font le même constat que nous annonçons dès la réforme : une volonté idéologique a donné à la représentation du personnel un cadre non conforme à la réalité des entreprises. La concentration de tous les volets (social, sécurité, économie) en une seule instance traduit une approche minimaliste et même un peu méprisante du rôle des élus du personnel. La mise en place des CSE leur assigne des missions trop complexes tout en leur enlevant des moyens de les accomplir. »

« Pour y remédier, la CFE-CGC effectue un gros travail de formation de ses militants et notamment des représentants de proximité. Mais je note quand même un paradoxe : alors que la loi Rebsamen de 2015 proposait de fusionner les instances représentatives du personnel via la négociation, les ordonnances Macron de 2017 l'ont imposé de force et sans possibilité d'y déroger. »

Dans « Restaurer la confiance », la CFE-CGC fait part de son « énorme doute » sur le Compte personnel de formation (CPF). Pourquoi ?

F. H. : « Le CPF est un échec car ce dispositif ne résout rien. Nous ne croyons pas à l'efficacité économique et sociale de l'individualisation des droits. Ce n'est pas en suivant 20 ou 40 heures d'une formation quelle qu'elle soit, déconnectée de l'entreprise, que quelqu'un va trouver ou retrouver du travail. »

« La compétence sur le marché du travail s'acquiert en deux étapes : la formation initiale, la formation professionnelle et sa mise en œuvre. C'est le schéma qui fonctionnait pendant les Trente Glorieuses - via la création d'innombrables centres de formation professionnelle et l'accent mis sur la motivation et la montée en compétence des individus - et que l'on a déconstruit depuis. Aujourd'hui, on se sert de la formation professionnelle pour compenser une forme d'injustice sociale de la formation initiale : cette compensation est nécessaire mais elle doit se faire à l'intérieur de l'entreprise. C'est sur le lieu de travail que la formation professionnelle a le meilleur impact économique et social, et les pouvoirs publics devraient faire la promotion de cela. »

La CFE-CGC soutient qu'il n'y a pas de problème de financement des retraites. Sur quoi se base-t-elle ?

F.H. : « J'essaie d'objectiver les choses, je lis des rapports, j'y vois marqué noir sur blanc qu'il n'y a pas de problème. Certes, il faut prendre les perspectives économiques de long terme avec précaution. Mais le rapport du Conseil d'orientation des retraites (COR), institution de référence s'il en est, est parfaitement clair : le financement des retraites est assuré. Il n'y a pas de problème d'équilibre financier ! »

« Je rappelle au passage que le taux de remplacement (rapport entre la pension de retraite et le dernier revenu d'activité perçu) n'a fait que baisser depuis 30 ans au fil de cinq grandes réformes des retraites que la CFE-CGC a acceptées, voire pour certaines accompagnées. Destinées à affronter la vague démographique (baby-boom, papy-boom), elles ont porté leurs effets. J'en veux pour preuve que les réserves de l'Agirc-Arrco ont affiché un résultat excédentaire de 2,6 milliards d'euros pour l'exercice 2021, passant de 6 à 8 mois de prestations à servir. »



L'INFO MILITANTE

« J'ajoute que la position de la CFE-CGC est très ferme : le sujet retraites appartient aux partenaires sociaux, il doit être mis à l'abri de toutes tendances idéologiques. Personne ne peut se présenter devant nous, d'autorité, et prétendre nous enseigner la réalité économique. Nous sommes administrateurs des organismes de retraite, nous connaissons les chiffres et nous ne laisserons pas passer des balivernes ! »

La CFE-CGC craint-elle une remise en cause de son « avantage catégoriel » en tant que syndicat des cadres et de l'encadrement ?

F.H. : « Il existe en permanence un risque d'évolution de la représentativité. Mais nous sommes l'organisation syndicale qui progresse le plus depuis 12 ans. Récemment, nous progressons encore très fortement dans des structures aussi diverses que Solvay, l'AFPA, le corps des officiers de marine... »

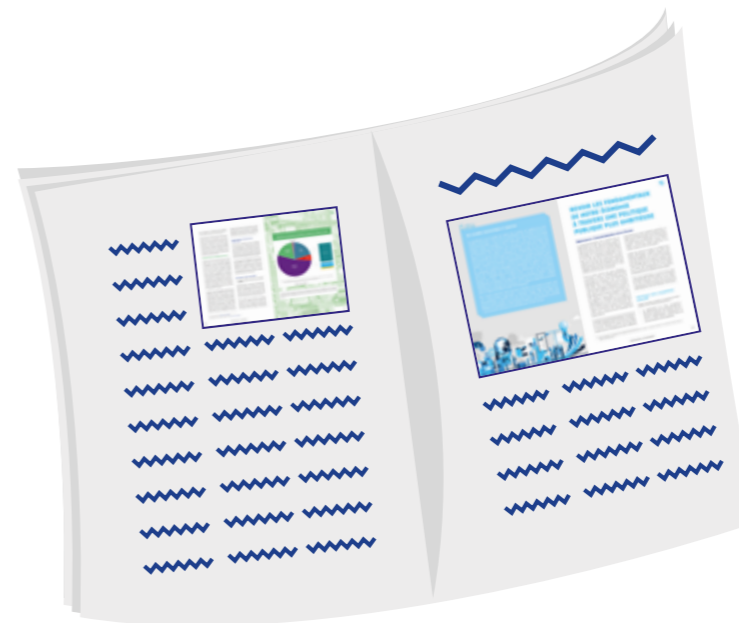
« Si la reconnaissance de la spécificité de la CFE-CGC, par la loi de 2008 (qui l'autorise à voir sa représentativité établie à l'égard des personnels relevant des seuls collègues dans lesquels elle a vocation à présenter des candidats, NDLR) est supprimée, ce serait forcément pour nous nuire. D'une part, je ne suis pas sûr que cela nous nuirait vraiment. D'autre part, ce serait sans doute un peu suspect, et un manque de respect de la représentativité, de tenter de nuire à l'organisation syndicale qui a le vent en poupe. »

La CFE-CGC préconise de réserver les bénéfices des accords signés aux seuls adhérents des syndicats signataires. Cette évolution vous semble-t-elle mûre et possible sans réforme constitutionnelle ?

F.H. : « La question constitutionnelle n'est pas de mon ressort. En revanche, j'en ai un peu assez que les politiques disent que les syndicats ne sont pas représentatifs parce qu'ils n'ont pas beaucoup d'adhérents. Alors que dans le même temps, de très nombreux employeurs prennent

immédiatement en grippe un salarié lorsqu'il se syndique. N'y a-t-il pas là un problème ? Dans ce contexte, la CFE-CGC a du mérite à voir son nombre d'adhérents progresser en moyenne de 2 % par an. »

« Par ailleurs, il ne faut pas tout mélanger : le nombre d'adhésions n'est pas un critère de représentativité. Je pense que l'idée de réserver le bénéfice des accords d'entreprise aux seuls adhérents des organisations syndicales représentatives améliorerait la visibilité du travail des syndicats, et leur légitimité, tout en reconnaissant que ce n'est pas ancré dans la négociation collective en France. »





L'INFO MILITANTE

CIES : UNE INSTANCE SYNDICALE AU SERVICE DE L'ÉPARGNE SALARIALE

À l'occasion de la semaine de l'épargne salariale (du 28 mars au 1^{er} avril), zoom sur le Comité intersyndical de l'épargne salariale et sur les actions conduites par la CFE-CGC.

UNE INSTANCE CRÉÉE SOUS L'IMPULSION DES SYNDICATS

Suite à la loi du 19 février 2001 sur l'épargne salariale qui permet son développement dans les PME par le biais de la négociation collective, quatre organisations syndicales (CFE-CGC, CFDT, CFTC et CGT) lancent, le 29 janvier 2002, le Comité intersyndical de l'épargne salariale (CIES) pour déployer des solutions pratiques afin que les salariés maîtrisent leur épargne salariale dans des conditions optimales de sécurité et de justice.

Depuis vingt ans, l'instance syndicale, qui célébrera son vingtième anniversaire le 20 mai prochain à la Cité de l'Économie à Paris, travaille au développement de l'épargne salariale pour tous les salariés et à la promotion de l'investissement socialement responsable (ISR). Objectif : garantir aux salariés que leur épargne, après accord d'entreprise sur la participation, l'intéressement et les plans d'épargne salariale et de retraite, soit investie de manière responsable, sécurisée, contrôlable et avec des frais réduits.

UN SYSTÈME D'ÉPARGNE COLLECTIF

Pour rappel, l'épargne salariale est un système d'épargne collectif mis en place au sein de certaines entreprises : une prime liée à la performance de l'entreprise (intéressement) ou représentant une quote-part de ses bénéfices (participation) est octroyée à chaque salarié. Ces sommes peuvent lui être versées directement ou bien être déposées sur un plan d'épargne salariale (PEE).

L'épargne salariale est aujourd'hui assez répandue : en 2019, 9,3 millions de salariés avaient accès à au moins un dispositif de participation, d'intéressement ou un plan d'épargne salariale, selon la Dares (ministère du Travail).

MODALITÉS ET SUIVI DE LABELLISATION DES FONDS

Le CIES labellise, pour une période de quatre ans reconductible, des fonds ou des gammes de fonds d'épargne salariale qui respectent un cahier des charges renforcé depuis 2021. Pour voir leurs fonds labellisés, les sociétés de gestion doivent veiller à ce que les entreprises dans lesquelles est investie l'épargne des salariés se distinguent par une forte exigence sociale et environnementale : pratiques relatives au dialogue social, à l'emploi, à l'employabilité, à l'éthique et au comportement sociétal.

Chaque fonds ou gamme de fonds labellisés par le CIES fait l'objet d'un comité de suivi qui se réunit deux fois par an pour auditionner les représentants des sociétés de gestion et contrôler le respect du cahier des charges définissant le label. Le CIES peut retirer son label si des engagements n'ont pas été tenus ou en cas de controverses majeures concernant des entreprises composant le portefeuille.

Par ailleurs, le CIES transmet chaque début d'année aux sociétés de gestion dont il a labellisé des fonds des actions d'engagement à mener, en particulier s'agissant de la politique de vote lors des assemblées générales d'actionnaires : amélioration de la parité dans les conseils d'administration et opposition, dans le vote des résolutions, à un partage inéquitable de la valeur générée par l'entreprise entre les rémunérations des dirigeants, la politique de dividendes et l'évolution de la masse salariale.

79 FONDS LABELLISÉS ET 21,5 MILLIARDS D'EUROS D'ENCOURS

En 2021, 79 fonds ou gammes de fonds d'épargne salariale étaient labellisés par le CIES, représentant un encours total de 21,5 milliards d'euros, alors que les fonds diversifiés d'épargne salariale s'élèvent à 96,2 milliards d'euros et que les fonds ISR et solidaires d'épargne salariale atteignent 38,9 milliards d'euros.



L'INFO MILITANTE

Parmi les grands pourvoyeurs de fonds labellisés par le CIES figurent Epsens (17 fonds), Natixis (14), Amundi (11), Crédit Mutuel CIC (9) et Axa Investment Managers (7).

UN GUIDE CFE-CGC SUR LES OUTILS D'ÉPARGNE SALARIALE

L'épargne salariale est très souvent le fruit d'accords collectifs négociés. La CFE-CGC a édité un Guide Laser, disponible sur l'Intranet CFE-CGC, pour accompagner ses militants dans la préparation des négociations de ces accords. Il détaille les différents outils d'épargne salariale, d'actionariat

salarié et d'épargne retraite d'entreprise qui entrent dans ce que l'on appelle la « rémunération globale ».

La publication donne également de nombreux conseils aux militants pour négocier la mise en place de ces dispositifs, choisir les produits financiers correspondants et en suivre l'application concrète dans leur entreprise.



L'analyse de Raphaëlle Bertholon, élue CFE-CGC au CIES et secrétaire nationale CFE-CGC à l'économie

« Il y a 20 ans, les représentants des confédérations syndicales ont eu la bonne idée de s'unir avec l'intention de "peser" auprès des gérants d'actifs pour mieux défendre les intérêts des salariés épargnants. Grâce à son label, le CIES oriente les fonds d'épargne salariale vers des investissements socialement responsables, en portant une attention particulière aux critères sociaux des entreprises sélectionnées par les gérants. »

« Cette mise en cohérence du sens donné à l'épargne salariale avec les valeurs que nous portons dans nos entreprises constitue une force syndicale supplémentaire donnée aux militants, qu'il nous faut rendre davantage visible. Le CIES est la prolongation de l'action syndicale des accords d'intéressement et de participation négociés et signés en entreprise. Pour concrétiser ce lien, nous venons de lancer le cercle CFE-CGC des représentants d'épargne salariale au CIES lors d'une première réunion qui s'est tenue le 29 mars dernier en visio-conférence. »

« L'implication des militants siégeant au sein des comités de suivi du label CIES rend effective la mise en œuvre de notre doctrine syndicale grâce aux échanges nourris avec les gérants d'actifs, notamment sur l'exercice des droits de vote. Complémentaire de nos positions en faveur d'une gouvernance d'entreprise davantage ouverte aux salariés, ce nouveau levier syndical, sur lequel le CIES monte en puissance, constitue un canal supplémentaire permettant aux salariés épargnants de "porter collectivement leurs voix". Mais aussi d'agir ensemble sur le comportement responsable de nos entreprises, comme sur les questions de partage de la valeur ou de prise en compte des enjeux environnementaux. »

« Pour rendre notre action efficace, nous allons accompagner la montée en compétence de nos représentants en les formant sur les aspects juridiques, sur les sujets de politique de vote et sur la comptabilisation extra-financière. Nous envisageons même la possibilité d'une formation certifiante en analyse extra-financière pour ceux qui souhaiteraient se professionnaliser sur le sujet. »



L'INFO MILITANTE



LA CFE-CGC RALLIE À SA CAUSE 70 DÉPUTÉS SUR L'AVENIR DE L'AFPA

La CFE-CGC a reçu un large soutien parlementaire pour interpeler la ministre du Travail sur les actions prioritaires à mener en faveur de l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes.

Quel avenir pour l'Afpa, le premier organisme de formation professionnelle qualifiante des actifs ? Tel est le cri du cœur lancé la CFE-CGC, première organisation syndicale de l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes, un Établissement public à caractère industriel et commercial (Epic) en plein doute quant au devenir de ses missions, de son financement et de ses salariés (environ 4 800 en CDI).

Pour porter en place publique la situation de l'entreprise, les équipes CFE-CGC ont pris le taureau par les cornes en contactant plus de 300 députés depuis le début de l'année. « Ce sont eux qui légifèrent et qui peuvent interpeler publiquement l'exécutif lors des débats parlementaires, explique André Thomas (photo ci-dessus), président de la CFE-CGC Afpa et délégué national confédéral. Par cette démarche, notre ambition est de contribuer à garantir un cadre législatif protecteur pour l'agence. »

« L'ACCUEIL À NOS DEMANDES A ÉTÉ AU-DESSUS DE NOS ESPÉRANCES, TOUTES TENDANCES POLITIQUES CONFONDUES »

L'impressionnant travail de lobbying a porté ses fruits puisque 70 députés ont apporté leur soutien aux revendications de la CFE-CGC. « L'accueil a été au-dessus de nos espérances, reconnaît André Thomas. Toutes tendances confondues, majorité présidentielle (LREM) et opposition (PS, LR, divers gauche...), ces parlementaires ont relayé nos demandes devant la ministre du Travail, Élisabeth Borne. Plusieurs courriers et questions écrites lui ont été adressées et, comme le veulent les textes régissant l'Assemblée nationale, elle sera obligée de répondre. »

Un exemple parmi d'autres, cette lettre commune adressée à Élisabeth Borne et signée par les députés du Finistère Annaïg Le Meur (LREM), Sandrine Le Feur (LREM) et Michel Canevet (UDI) : « Face à la concurrence

de nombreux acteurs privés et des Greta (groupements d'établissements publics locaux d'enseignement), il est essentiel de s'appuyer sur l'Afpa en communiquant sur son offre de services et en l'associant davantage au sein du service public de l'emploi et aux plans d'actions formations de l'État. L'activité de l'Afpa doit être redéfinie dans l'articulation entre les régions et l'État. [...] Réviser le Contrat d'objectifs et de performance (COP) et les ordonnances de l'EPIC permettrait de redéfinir précisément la liste des missions nationales de service public qui lui sont confiées et les sommes attribuées pour les réaliser. Il nous faut pouvoir donner une vision de l'avenir de ce service public. »

TROIS DEMANDES CFE-CGC POUR AMÉLIORER LA SITUATION DE L'ENTREPRISE

Alors que L'État confie à l'Afpa, placée sous la tutelle conjointe des ministères de l'Emploi et de l'Économie, quatre grandes missions (ingénierie des certifications ; anticipation des métiers et des compétences ; accompagnement de l'évolution des compétences ; appui aux opérateurs chargés des activités de conseil en évolution professionnelle), la CFE-CGC a formulé trois grandes demandes pour améliorer la situation de l'entreprise :

- **Résorber les dettes domaniales** (170 millions d'euros inscrits au passif), héritage du passé avant la transformation de l'Afpa en EPIC en 2017, pour donner à l'agence une capacité d'autofinancement afin de moderniser son appareil de production (bâtiments, ateliers et locaux). « La SNCF vient de voir une grande partie de sa dette effacée à hauteur de 35 milliards d'euros, ceci en accord avec Bruxelles, rappelle André Thomas. Quant à L'EPIC de l'Agence française du développement (AFD), il vient d'être recapitalisé, l'an passé, à hauteur de 1,4 milliard d'euros. »



L'INFO MILITANTE

- **Réviser les ordonnances constitutives et les abonder de nouvelles missions nationales de service public (MNSP)** en doublant leurs dotations de 110 à 220 millions d'euros. « *Les ordonnances définissent ce que l'Afpa se voit confier comme missions par l'État, souligne André Thomas. On y trouve les MNSP mais cela ne recouvre pas tout, loin de là. La CFE-CGC souhaite donc augmenter les dotations, une proposition soutenue par de nombreux députés.* »
- **Adapter le Contrat d'objectifs et de performance (COP)** à la réalité de l'activité de l'Afpa, en privilégiant des critères d'utilité sociale à ceux uniquement de rentabilité pure comme aujourd'hui. « *Ce COP donne 10 objectifs à l'Afpa, détaille André Thomas. Problème : l'Afpa est le seul EPIC qui, après avoir vécu un PSE, voit figurer la rentabilité dans ses 3 premiers objectifs. La CFE-CGC veut donc rééquilibrer ce COP et lui conférer prioritairement des critères d'utilité sociale pour donner du sens à nos missions de service public.* »

« *Chaque année, la direction de l'Afpa interroge Bercy sur la poursuite de ses missions, alors que si elles figuraient en toutes lettres dans les ordonnances, elles pourraient être associées à un financement particulier et être sécurisées structurellement pour permettre à l'établissement de mieux les gérer sur le plan financier et RH* », ajoute André Thomas.

ATTACHEMENT À L'ENTREPRISE ET VISITES DE TERRAIN

Toutes ces demandes ont donc trouvé un large écho auprès des députés. « *Beaucoup, après nous avoir reçus, nous ont félicités pour notre attachement à l'entreprise, témoigne André Thomas. Plusieurs nous ont dit que le débat sur l'Afpa avait été confisqué. D'autres ont pris rendez-vous pour se rendre sur le terrain dans des centres de l'agence, en présence des équipes CFE-CGC.* »

Pour conserver cette dynamique revendicative au service de l'entreprise, la CFE-CGC Afpa envisage d'ores et déjà d'envoyer un courrier au prochain locataire de l'Élysée.





L'INFO MILITANTE



AGENTS DOUANIERS : LA MOBILISATION SYNDICALE A PAYÉ !

Suite au fort mouvement intersyndical puis à une négociation constructive, la CGC Douanes a signé, le 4 avril, un accord reconnaissant l'engagement des agents dans le cadre du transfert de leurs missions fiscales.

Sous l'impulsion d'une intersyndicale soudée et efficace, les douaniers ont obtenu gain de cause. Moins d'un mois après la grève historique, le 10 mars dernier, de la corporation (17 000 agents), six des sept organisations syndicales représentatives ont signé un accord qui entérine des avancées significatives reconnaissant l'engagement des agents dont les missions fiscales vont être transférées à la Direction générale des finances publiques (DGFiP). Une mesure politique qui a généré de grosses inquiétudes (restructurations, déroulements de carrière, promotions, mobilités...), conduisant à la mobilisation intersyndicale.

UNE RECONNAISSANCE PÉRENNE POUR LES AGENTS DE TOUS GRADES, Y COMPRIS LES CADRES

« Ce mouvement a été l'élément déclencheur, nous permettant d'avoir une écoute plus favorable du gouvernement, explique Stéphane Magréault (en photo ci-dessus), président du syndicat CGC Douanes. À l'issue d'une négociation constructive, cet accord va plutôt dans le bon sens. C'est une satisfaction d'avoir obtenu, dans le cadre de la transformation des douanes, une reconnaissance pérenne pour les agents de tous grades, y compris les cadres, sous la forme d'une revalorisation indemnitaire mensuelle. »

Dans le détail, l'accord, qui fera l'objet avec les organisations syndicales d'un comité de suivi et d'un comité de pilotage des fonds, prévoit notamment :

- Un alignement du montant de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT) des agents des douanes sur le montant perçu par les agents de la DGFiP.
- Une revalorisation indemnitaire pour tous les agents des douanes, sans distinction de grade, de fonction, de catégorie ou de branche d'activité.
- La création, en complément des sommes dédiées au contrat d'objectif, d'un fonds doté de 5 millions d'euros pour améliorer, par des projets concertés, les conditions de travail et le logement des agents.
- Une revalorisation des volumes de promotion en 2022 par un abondement

des promotions inter-catégorielles et intra-catégorielles. « Bien qu'encore insuffisante pour l'encadrement, cette revalorisation est positive, souligne Stéphane Magréault. Nous serons vigilants, au sein du comité de suivi, à la bonne mise en œuvre du dispositif, jusqu'en 2024. »

- L'introduction d'une nouvelle règle dans les lignes directrices de gestion qui permettra, en complément de la notion de mérite, de prendre en compte à nouveau l'expérience acquise dans le grade pour obtenir une promotion.
- Des propositions pour corriger les anomalies du régime de retraite des douaniers concernant la dégressivité à partir de 60 ans et l'écrêtement à 62 ans pour les agents de la surveillance. « Globalement, la question de la retraite n'a pas pu être traitée en profondeur en l'absence de support législatif lié à la fin de la mandature parlementaire, indique Stéphane Magréault. Sur le sujet, nous remonterons au créneau en temps voulu, après les échéances électorales. »
- L'enrichissement du cadre d'accompagnement RH pour les reclassements à la résidence.
- La création d'une prime d'adaptabilité pour les agents ayant subi plusieurs restructurations. Les critères d'éligibilité, le montant et les modalités de versement seront définis courant 2022 avec les organisations syndicales.

LA CGC DOUANES VIGILANTE CONCERNANT LES AGENTS EN MOBILITÉ

Pro-active durant les échanges avec l'exécutif, la CGC Douanes, représentative dans les instances au niveau ministériel et au niveau douanier, et pesant 40 % chez les cadres supérieurs, reste mobilisée. « Nous allons en particulier travailler à ce que cet accord bénéficie également aux agents en position normale d'activité pour qu'ils ne soient pas pénalisés par leur mobilité », assure Stéphane Magréault.



L'INFO MILITANTE

CHEZ AIRBUS, LA CFE-CGC MOTEUR D'UN SOLIDE ACCORD SALARIAL

Le texte signé par les organisations syndicales de l'avionneur prévoit une hausse des salaires de 6,8 % sur deux années dont 3,9 % la première.

Explications avec Françoise Viallard, coordinatrice CFE-CGC.

Les salaires décollent chez Airbus. À l'issue d'une négociation constructive et menée tambour battant en trois réunions, la direction de l'avionneur et trois organisations syndicales (CFE-CGC, FO et CFTC) ont annoncé la signature, le 24 mars, d'un accord entérinant une hausse générale de 6,8 % sur deux ans. « Les salaires vont augmenter de 3,9 % la première année, de juillet 2022 à juin 2023, puis de 2,9 % pour la période juillet 2023-juin 2024, avec une clause de révision début 2023 afin de garantir un complément de politique salariale en cas de dérive de l'inflation en 2022 », détaille Françoise Viallard, coordinatrice CFE-CGC, deuxième syndicat chez Airbus avec 31 % de représentativité.

Précisément, le périmètre de l'accord concerne les entités Airbus UES (Airbus Operations et Airbus SAS soit 22 000 salariés) et Airbus Atlantic (9 000). « Deux autres textes, avec des dispositions très approchantes, sont soumis à la signature pour nos collègues d'Airbus Defence and Space et pour ceux d'Airbus Hélicoptères, sachant qu'au total, les effectifs du groupe s'élèvent à environ 50 000 collaborateurs », indique Françoise Viallard, par ailleurs membre du comité européen d'Airbus, vice-présidente du syndicat CFE-CGC de l'aéronautique espace et défense (AED) et membre du comité stratégique de la filière aéronautique.

« UN BON COMPROMIS AU REGARD DE L'INVESTISSEMENT DES SALARIÉS ET DES BONS RÉSULTATS DE L'ENTREPRISE »

Dans une période soumise aux trous d'air et où les revendications salariales s'expriment avec force dans les entreprises, la militante souligne le bon niveau de dialogue social chez Airbus : « Durant cette négociation atypique du fait du caractère pluriannuel de l'accord, la CFE-CGC s'est attachée à défendre les intérêts des salariés dans un contexte de sortie progressive de la crise sanitaire et de grosses incertitudes au niveau géopolitique. Au final, nous sommes satisfaits d'un texte qui s'apparente

à un bon compromis au regard de l'investissement des personnels et des bons résultats de l'entreprise. »

Après deux années difficiles et un trafic aérien en berne en raison de la pandémie de Covid-19, Airbus vient en effet d'annoncer un chiffre d'affaires de 52,1 milliards d'euros en 2021 (en hausse de 4 %), un bénéfice net record de 4,2 milliards d'euros et une hausse des cadences de production. « Nous nous sommes appuyés sur ces chiffres et sur ceux de l'inflation pendant la négociation, tout en faisant valoir que les salariés restaient sur une année blanche en 2020, puis sur une augmentation générale limitée à 1 % en 2021 », souligne Françoise Viallard.

Moteur durant les échanges, la CFE-CGC a obtenu que l'ensemble des cadres de l'entreprise soient concernés par une augmentation générale de 2 % la première année et de 1 % la suivante alors qu'initialement, la direction n'était encline qu'à des augmentations individuelles pour ces populations. Autre bon point au crédit de la CFE-CGC : la mise à référence mensuelle de gestion (RMG) pour les salariés promus en 2022 et en 2023 à la date de la promotion, en lien avec les grilles de salaires spécifiques en vigueur chez Airbus.

MISE À JOUR DE L'ENSEMBLE DU DISPOSITIF SOCIAL D'ICI 2024

Engagées depuis l'été 2021 dans un vaste travail de remise à plat de tout le dispositif social de l'entreprise (classifications, temps de travail et congés, rémunérations, protection sociale...), les organisations syndicales d'Airbus ont prévu de mener à bien ces travaux pour une mise en œuvre au 1^{er} janvier 2024. Une date qui correspond à l'entrée en application des nouvelles classifications dans la métallurgie, conformément au récent accord de branche signé par les partenaires sociaux dont la CFE-CGC.



L'INFO MILITANTE



NAVAL GROUP : LA CFE-CGC DÉPLORE UN PARTAGE INIQUÉ DE LA VALEUR

Alors que le leader européen du naval de défense affiche de bons résultats, la CFE-CGC, non signataire de l'accord NAO, interpelle la direction pour une meilleure répartition des bénéfices en faveur des salariés.

Comme dans beaucoup d'entreprises, la problématique du juste partage des richesses créées refait fortement surface chez Naval Group (4,1 milliards d'euros de chiffre d'affaires et 16 000 salariés). Dans un courrier intersyndical cosigné le 17 mars dernier, la CFE-CGC, la CFDT et l'UNSA ont interpellé le PDG, Pierre Éric Pommellet, sur la participation prévue cette année (13,5 millions d'euros contre 28 M€ en 2019), un montant jugé « significativement en décalage avec les très bons résultats de l'entreprise en 2021 et alors que les personnels se sont fortement investis ».

Fixé par la loi, le calcul de la participation intègre en effet le déficit fiscal 2020 (reporté en 2021) de Naval Group, impactant défavorablement le montant versé aux salariés. D'où la revendication de l'intersyndicale « de compenser ce mode de calcul légal par un supplément de participation afin de rétablir une répartition plus équitable des bénéfices de l'entreprise », ce d'autant que « les dividendes versés aux actionnaires restent, eux, en ligne avec le résultat net ».

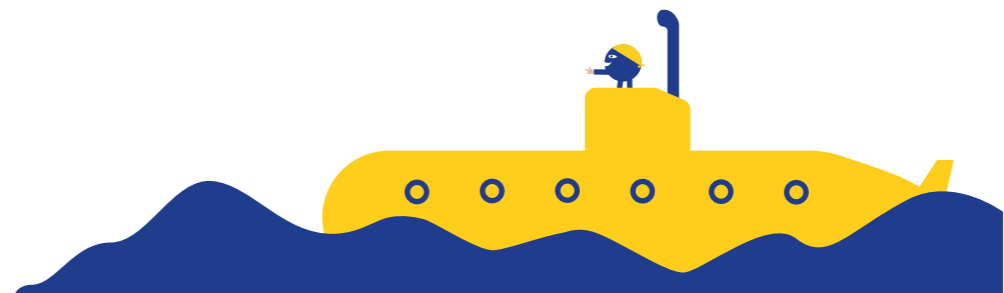
BONS RÉSULTATS D'ACTIVITÉ ET CARNET DE COMMANDES BIEN REMPLI

Il faut dire que malgré la crise sanitaire et la perte, en septembre 2021, du méga contrat de douze sous-marins signé en 2016 avec l'Australie, le champion européen du naval de défense s'est très bien remis à flot. « Les résultats d'activité 2021 sont satisfaisants et le carnet de commande bien rempli, aussi bien avec la marine française qu'à l'export, à l'image du contrat signé le 24 mars avec la Grèce pour la construction de trois frégates de défense et la vente de six avions Rafale », indique Véronique Bachelet (en photo ci-dessus), présidente du syndicat CFE-CGC Naval Group, déléguée syndicale et élu au comité social et économique (CSE) sur le site de Nantes-Indret (Loire-Atlantique).

« LE DÉCALAGE EST TROP IMPORTANT : LA DIRECTION A FAIT DES ÉCONOMIES SUR LE DOS DES SALARIÉS »

Dans ce contexte, la CFE-CGC (plus de 17 % de représentativité dans l'entreprise) dénonce un déséquilibre trop prégnant, en défaveur des salariés, du partage des bénéfices. « Nous n'avons pas signé l'accord 2022 sur la négociation annuelle obligatoire (NAO) car la dernière proposition de la direction - un budget de 3,8 % - était largement insuffisante au regard de la forte inflation et de la bonne santé économique de Naval Group dont notre PDG fait l'éloge par voie de presse, explique Véronique Bachelet. Les dividendes distribués aux actionnaires représentent plus de 50 % du résultat du dernier exercice comptable. Le décalage est trop important : la direction a fait des économies sur le dos des salariés. Un supplément de participation permettrait donc, en partie, de compenser ce qui n'a pas été obtenu en NAO. »

Les dossiers s'enchaînant, les équipes CFE-CGC sont désormais focalisées sur deux grandes échéances : les élections professionnelles programmées en octobre prochain et la transposition chez Naval Group, par un accord de méthode, de la nouvelle convention collective signée par les partenaires sociaux dans la branche métallurgie.





L'INFO MILITANTE



« CHEZ SOLVAY, LA CFE-CGC EST INCONTOURNABLE »

Avec près de 40 % au premier tour des élections professionnelles, la CFE-CGC a conforté sa place de premier syndicat au sein du groupe chimique belge en France. Entretien avec son délégué syndical central, Laurent Daoud.

Quels sont les enseignements des récentes élections chez Solvay France (3 600 salariés) ?

La CFE-CGC a obtenu 39,8 % des suffrages tous collèges confondus, devant la CGT (32,3 %) et la CFDT (23,7 %), et devient majoritaire sur son périmètre statutaire (techniciens, agents de maîtrise, cadres et ingénieurs) avec 53 % soit une progression de près de 6 points par rapport au scrutin de 2018. Concernant le nombre de sièges d'élus titulaires au comité social et économique (CSE) de leur établissement, la CFE-CGC est devenue leader en obtenant, à isopérimètre, 43 sièges soit 5 de plus qu'en 2018 où nous étions derrière la CGT. Les nouvelles instances se mettront en place à partir du 26 avril et la CFE-CGC briguera à nouveau le secrétariat du prochain comité social et économique central (CSEC) de l'UES Solvay France, un poste que j'occupe actuellement.

Parmi les 14 établissements français de l'entreprise, il faut en particulier saluer les excellents résultats dans la plus grande usine basée à Tavaux (Jura) où, sous l'impulsion de notre délégué syndical Elian Sardet, la CFE-CGC est devenue la première organisation syndicale avec 37 % des suffrages (+13,5 points en 4 ans). Depuis 2018, la section a quadruplé son nombre d'adhésions : 25 % du personnel d'encadrement du site est aujourd'hui un adhérent CFE-CGC.

« Un travail syndical de fond et de gros efforts sur la communication digitale »

Comment analysez-vous cette bonne dynamique ?

Ces résultats sont le fruit d'un travail syndical de fond de nos équipes militantes lors des deux derniers cycles électoraux. Nous avons beaucoup

travaillé sur la communication numérique, permise dans l'entreprise. Nos équipes ont notamment réalisé des vidéos pour l'ensemble des établissements où la CFE-CGC présentait une liste, et deux autres pour défendre nos valeurs et présenter le bilan de nos actions syndicales. À cela s'ajoutent des comptes-rendus réguliers des réunions d'instances auprès des salariés de notre périmètre qui apprécient beaucoup d'être informés de la sorte.

Depuis 2018, la CFE-CGC est incontournable alors qu'avant, la CFDT pouvait signer seule un accord. Ces dernières années, la CFDT signe absolument tout alors que la CGT ne signe que 20 % des accords. La CFE-CGC, quant à elle, challenge en permanence : nous signons bon nombre d'accords à condition qu'ils apportent des avancées suffisamment significatives pour les salariés. Quand une négociation s'amorce, la direction sait qu'elle doit convaincre la CFE-CGC et cela nous place en position de force pour faire valoir nos revendications.

Avez-vous adapté vos pratiques syndicales durant la pandémie de Covid-19 ?

Les confinements et les mesures gouvernementales en matière de télétravail ont clairement impacté la présence d'une grande partie de nos populations sur les deux grands sites tertiaires à Aubervilliers et Lyon (1 000 salariés à eux deux). Il a fallu redoubler d'efforts et muscler notre communication digitale.

« S'assurer d'une bonne continuité sociale avec le projet de scission du groupe en deux entités »



L'INFO MILITANTE

Quels sont les dossiers prioritaires de dialogue social ?

La priorité, c'est le projet de scission annoncé par la direction du groupe Solvay en deux entités : « SpecialtyCo » (chimie de spécialité) et « EssentialCo » (produits chimiques essentiels). C'est un bouleversement stratégique avec une mise en œuvre prévue courant 2023 qui va nécessiter un gros travail de continuité sociale à mener avec les organisations syndicales. Alors que chacune des deux entités aura ses propres accords, l'objectif de la CFE-CGC sera de consolider au mieux les accords Solvay existants et de s'assurer de la continuité des postes des fonctions supports.

En parallèle, nous démarrons une négociation très importante sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP). Récemment, la CFE-CGC a par ailleurs signé un accord triennal satisfaisant sur l'intéressement avec des montants compris entre 3 000 et 7 000 euros pour l'exercice 2021 sachant qu'une part est indexée sur la rémunération.

Quelle est la situation économique de l'entreprise ?

Les résultats sont plutôt bons depuis trois ans malgré un creux, forcément, en 2020. Solvay France a bien passé la crise sanitaire et aucun atelier n'a été mis à l'arrêt. Les gestions locales, avec les directions et les représentants des salariés, se sont avérées assez efficaces avec un rôle important des commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) pour traiter les problématiques spécifiques de terrain.

Propos recueillis par Mathieu Bahuet





L'INFO MILITANTE

NAO 2022 : LES ENTREPRISES PHARMACEUTIQUES LOIN DU COMPTE

Malgré une santé financière florissante, le secteur pharmaceutique français ne partage pas ses bénéfices avec les salariés. Témoignage du négociateur de la Fédération Chimie CFE-CGC, François Reyrolle.

NÉGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES DÉCEVANTES

Fin 2021, la négociation des minimas conventionnels au niveau de la branche des entreprises du médicament a débouché sur un accord non signé par la CFE-CGC. « Le patronat proposait 2,2 % d'augmentation pour les bas salaires, rappelle François Reyrolle, représentant de branche CFE-CGC dans l'industrie pharmaceutique. La CFE-CGC considérait qu'elle n'avait pas à accompagner le patronat dans l'appauvrissement des salariés. Vu la prospérité de l'industrie pharmaceutique, les employeurs pourraient au minimum suivre l'inflation annuelle de 2,6 %. »

OUVERTURE DE NOUVELLES DISCUSSIONS

De nouvelles négociations sont en cours pour revoir les minimas conventionnels. Elles ont été demandées par l'une des organisations syndicales signataires de l'accord (les seules qui peuvent activer la clause de revoyure) et le patronat de la branche s'est vu contraint d'accepter. François Reyrolle, qui y participe, se montre d'un « optimisme relatif » quant à leur issue. « Les négociateurs patronaux disent que quand on fixe un minima conventionnel, les entreprises se croient obligées de faire plus et se retrouvent donc placées devant le fait accompli. C'est pourquoi ils freinent des quatre fers », décrypte-t-il.

PINGRERIE DES DIRECTIONS D'ENTREPRISE

Entre les + 3 % d'augmentation générale accordés par Bayer - record du secteur - et le très maigre + 1 % de Sanofi au niveau individuel - qui a mis les cadres de cette entreprise vent debout -, la plupart des sociétés pharmaceutiques ont eu des oursins dans le porte-monnaie. La tendance globale des négociations annuelles obligatoires (NAO) 2022 du secteur s'est concentrée entre + 2 et + 2,5 %. Beaucoup de ces accords NAO n'ont pas été ratifiés par la CFE-CGC car profondément insuffisants. « On voit

d'ailleurs disparaître le principe même des augmentations générales, constate techniquement François Reyrolle. Des entreprises ont accordé de l'intéressement, de l'abondement, mais c'est du one shot et les salariés dans les années futures ne rattraperont pas ce manque de partage de la valeur. »

PRISE EN COMPTE BIAISÉE DE LA PARTICIPATION

La participation représente un gain pour les salariés, c'est indéniable et c'est un des arguments des employeurs pour limiter les hausses de salaire. Dans une entreprise comme Merck, elle peut atteindre 20 % de la rémunération annuelle. Mais ce n'est pas du salaire et c'est une façon de « prendre les gens en otage », estime le négociateur. « S'ils changent de job, ils ne retrouveront pas cette part variable dans leur nouveau salaire. D'autant que le délai de déclenchement de la participation l'apparente à de l'épargne à moyen terme, qui ne doit pas entrer en ligne de compte dans la NAO. En outre, si la participation est importante, c'est bien que les bénéfices sont conséquents : aujourd'hui, il n'y a aucun partage et on le fait clairement comprendre aux salariés. »

COLÈRE ET DÉMOTIVATION DES ÉQUIPES

« Les filiales des grands groupes s'étonnent que l'engagement des salariés pour l'entreprise baisse année après année... Les managers, les dirigeants devraient se dire qu'il est plus pertinent de manager des collaborateurs qui veulent donner le meilleur d'eux-mêmes plutôt que de les décourager en les privant d'augmentations générales décentes, remarque François Reyrolle. On est entré dans une logique où l'employeur aime frustrer les salariés. Les dirigeants ne le voient pas immédiatement, mais les salariés leur donnent la monnaie de leur pièce : départs impromptus, jeunes diplômés sans esprit-maison, cadres de 40 à 60 ans tétanisés pour diverses raisons... »



L'INFO MILITANTE



SAGEMCOM : UN ACCORD PRÉCURSEUR SUR LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Comme le détaillé Bernard Morin, délégué syndical CFE-CGC, le leader des terminaux communicants est la première entreprise à se doter d'un accord pour déployer la nouvelle convention collective de la métallurgie.

Comme le haut débit transitant par ses box internet et décodeurs TV dont l'entreprise est le premier fabricant mondial, le dialogue social est parfaitement connecté à l'actualité sociale chez Sagemcom. Moins d'un mois après la signature, par les partenaires sociaux de la métallurgie, d'une nouvelle convention collective pour 1,6 million de salariés, le leader des terminaux communicants a annoncé, le 2 mars dernier, un accord de méthode sur le déploiement de cette nouvelle classification de branche au sein de l'UES Sagemcom (820 salariés basés à Rueil-Malmaison, en région parisienne).

Signé par la CFE-CGC (80 % de représentativité) et par FO, le texte fixe le calendrier des travaux et prévoit un comité de suivi avec 5 représentants de la direction et 5 des salariés. La négociation a mis en valeur l'efficacité du dialogue social chez Sagemcom, en bonne santé économique (2,1 milliards d'euros de chiffre d'affaires en 2021) et qui n'a pas connu de chômage partiel durant la pandémie de Covid-19. « Nous sommes plutôt satisfaits d'un accord qui s'inscrit dans une bonne dynamique avec la mise en place, pendant la crise sanitaire, d'un comité ad hoc qui a bien fonctionné, souligne Bernard Morin (en photo ci-dessus), délégué syndical CFE-CGC et secrétaire adjoint au comité social et économique (CSE). J'ai confiance dans notre capacité à décliner la nouvelle convention en tenant compte des particularités du terrain. »

CARTOGRAPHIE ET COTATION DES EMPLOIS

Pour être fin prêts d'ici au 1^{er} janvier 2024, date d'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective, les ateliers de classification vont plancher sur une cartographie des emplois chez Sagemcom afin d'en analyser le contenu et de procéder à leur cotation en attribuant des points pour chaque critère classant. « C'est un gros travail de recensement pour assurer une cohérence entre les emplois sachant qu'il y a plus de 200 fiches emplois

pour 820 salariés dont 85 % de cadres », explique Bernard Morin, 40 ans de maison et qui a lui-même gravi tous les échelons dans l'entreprise après y avoir débuté comme technicien.

Par ailleurs, rien ne sera gravé dans le marbre : après le 1^{er} janvier 2024, le comité paritaire de suivi « pourra faire remonter les difficultés exprimées par les collaborateurs après la mise en place de la nouvelle classification, et proposer des ajustements le cas échéant ». S'agissant des représentants des salariés du comité de suivi, l'accord stipule que « le temps passé dans les réunions sera considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel, et qu'il ne sera pas déduit du crédit d'heures de délégation des salariés ».

NÉGOCIATION À VENIR SUR LE DROIT SYNDICAL

Sur les autres dossiers, Bernard Morin nourrit quelques regrets sur l'accord relatif à la négociation annuelle obligatoire (NAO) qui a acté une hausse générale de 2,8 % cette année : « C'est en-dessous des minimas conventionnels de 3,1 % fixés par la branche mais le timing fait que nous avons signé avant ce texte et avant le début de la guerre en Ukraine et ses répercussions. » Le militant exprime en revanche sa satisfaction concernant les accords pour l'intéressement et la participation sur les résultats 2021, qui devraient encore représenter plus de 10 % de la masse salariale.

Tout en préparant les élections de novembre prochain, les équipes de la CFE-CGC Sagemcom travaillent sur les négociations à venir dont l'intéressement et un projet de révision de l'accord sur le droit syndical, « avec en particulier la possibilité de pouvoir numériser la distribution de tracts », espère Bernard Morin.



ENTRETIEN



« REPRÉSENTER LES INTÉRÊTS SYNDICAUX AU SEIN DE LA PLATEFORME RSE »

Élu vice-président de la Plateforme RSE en mars 2022, François Moreux, délégué national CFE-CGC au développement durable et à la RSE, présente les contours de son mandat.

Que recouvre votre élection comme numéro 2 de la Plateforme RSE ?

Il fallait qu'une organisation syndicale siège au nouveau bureau de la Plateforme RSE. Celle-ci, je le rappelle, est une instance de concertation et de réflexion, installée à France Stratégie auprès du Premier ministre et chargée de formuler des recommandations sur les questions de responsabilité sociétale des entreprises (RSE). Après avoir travaillé depuis cinq ans sur plusieurs groupes de travail et plus particulièrement comme co-pilote sur les labels RSE sectoriels (initiative qui devrait aussi se poursuivre au sein d'un groupe de travail de l'AFNOR Normalisation) et « Empreinte biodiversité des entreprises », je me suis présenté dans le pôle des organisations syndicales¹ et j'ai été adoubé par l'ensemble de ses membres.

Allez-vous porter la voix du syndicalisme ou celle de la CFE-CGC en particulier ?

Je vais représenter les intérêts globaux du syndicalisme, sachant qu'évidemment la CFE-CGC sera visible puisque j'appartiens à cette organisation et qu'elle a fait ses preuves en matière de développement durable. La CFE-CGC est la seule organisation syndicale française qui adhère au Pacte mondial de l'ONU et la première à avoir été reconnue comme « Partenaire engagé pour la nature » par l'Office français de la biodiversité (OFB). Je conduirai donc mon action avec les valeurs de la CFE-CGC, tout en gardant la neutralité qui s'impose. Au passage, le pôle des organisations syndicales de salariés est par excellence un de ceux qui fonctionne le mieux au sein de la Plateforme. Il n'existe pas à ce jour de dissensus entre elles et je m'attacherai à ce que cela se poursuive.

« Continuer d'améliorer la RSE sur la base de la loi Pacte »

Quel est le suivi des recommandations que la Plateforme adresse au Premier ministre ou aux ministères, à la suite de leurs saisines ou d'auto-saisines ?

Le suivi des recommandations données dans ses avis fait partie des missions de la Plateforme. Cela nécessite de la vigilance, a fortiori lorsque nous concertons pendant des mois pour arriver à une position commune. Nos recommandations peuvent être adressées à l'État, à des ONG ou à des organisations patronales ou de salariés. Compte tenu de l'importance de ces sujets pour la CFE-CGC, Madeleine Gilbert (secrétaire nationale au développement durable) et moi-même allons être très attentifs au respect des recommandations par notre syndicat.

Que pensez-vous du récent rapport du GIEC sur le climat ?

Il y a deux grands rapports factuels : celui du GIEC (Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat) et celui de l'IPBES (Plateforme intergouvernementale scientifique et politique sur la biodiversité et les services écosystémiques). Sans surprise, celui du GIEC est catastrophique. L'accord de Paris de 2015 sur les mesures à prendre contre l'élévation de la température du globe a dérivé. En 2021, le jour du basculement mondial - la date où on commence à consommer l'énergie censée être réservée à l'année suivante - a été franchi en juillet et courant mai en France. En 2022, la Belgique l'a passé en mars ! Cela dit, en France, beaucoup d'activités de la RSE sont basées sur la loi Pacte de 2019 et nous allons continuer de travailler sur cette base - société à mission, raison d'être, etc. - pour améliorer la situation.

Propos recueillis par Gilles Lockhart

(1) La Plateforme RSE comprend cinq pôles dans lesquels sont réparties les organisations et institutions membres : entreprises et monde économique ; organisations syndicales de salariés ; organisations de la société civile ; chercheurs et développeurs de la RSE ; institutions publiques.



FORFAIT-JOURS : DES PRÉCISIONS SUR L'APPRÉCIATION DE L'AUTONOMIE DES SALARIÉS

Une récente jurisprudence stipule que l'employeur peut imposer aux salariés en forfait-jours d'utiliser un planning d'activité sans que cela ne remette en cause leur autonomie.

La CFE-CGC est particulièrement engagée sur le sujet du forfait-jours et la défense des droits des salariés qui y sont soumis. Elle a mené de front plusieurs actions en justice et obtenu gain de cause sur des dispositions qui remettaient en cause le droit à une durée raisonnable de travail ou encore sur le droit à une rémunération équitable.

À ce titre, nous ne manquons pas d'analyser chaque nouvelle solution apportée par la Cour de cassation et les conséquences qu'elles peuvent avoir sur les conditions de mise en œuvre du dispositif. Récemment, la jurisprudence a apporté une précision sur l'appréciation de l'autonomie des salariés en tant que condition d'éligibilité au forfait-jours (Cass. Soc., 02 février 2022, n° 20-15744).

Pour rappel, sont éligible à un régime de forfait-jours :

- Les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.
- Les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

En revanche, un salarié qui ne dispose pas d'une réelle autonomie dans l'organisation de son travail, totalement organisée et imposée par l'employeur, ne remplit pas les conditions requises pour être soumis à une convention de forfait-jours.

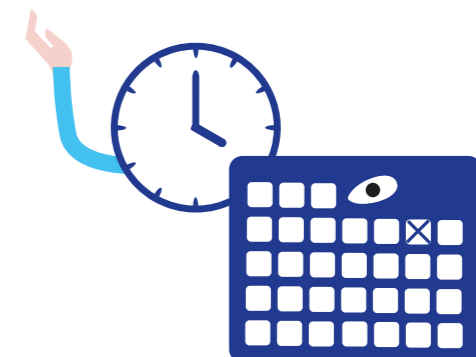
LE FORFAIT-JOURS N'INSTAURE PAS, AU PROFIT DU SALARIÉ, UN DROIT À LA LIBRE FIXATION DE SES HORAIRES DE TRAVAIL

Pour autant, la Cour de cassation précise que le forfait-jours n'instaure pas, au profit du salarié, un droit à la libre fixation de ses horaires de travail, indépendamment de toute contrainte liée à l'organisation du travail par l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction.

Concrètement, l'employeur est en droit d'imposer au salarié en forfait-jours un planning d'activité lui permettant de s'organiser dans son travail. Cette solution s'inscrit pleinement dans la lignée de la jurisprudence antérieure. Si le salarié doit être autonome dans son travail, cette liberté ne saurait atteindre un degré qui traduirait en réalité le fait que le salarié serait un cadre-dirigeant, voire un travailleur indépendant.

Le salarié en forfait-jours reste sous l'autorité de l'employeur : il s'inscrit dans une organisation collective décidée, contrôlée et mise en œuvre par lui. Il ne serait donc pas concevable que le salarié en forfait-jours dispose d'une liberté absolue sur l'organisation de son travail.

Pour la CFE-CGC, l'objectif est de parvenir à un équilibre entre l'autonomie du salarié qui découle du forfait-jours et les impératifs liés à l'activité. Si l'employeur ne peut pas imposer au salarié un horaire systématique de début et/ou de fin de journée, il conserve la possibilité de fixer un cadre dans lequel il s'organise pour répondre aux exigences de l'activité, ce qui peut effectivement conduire à imposer la présence du salarié sur des journées ou demi-journées.



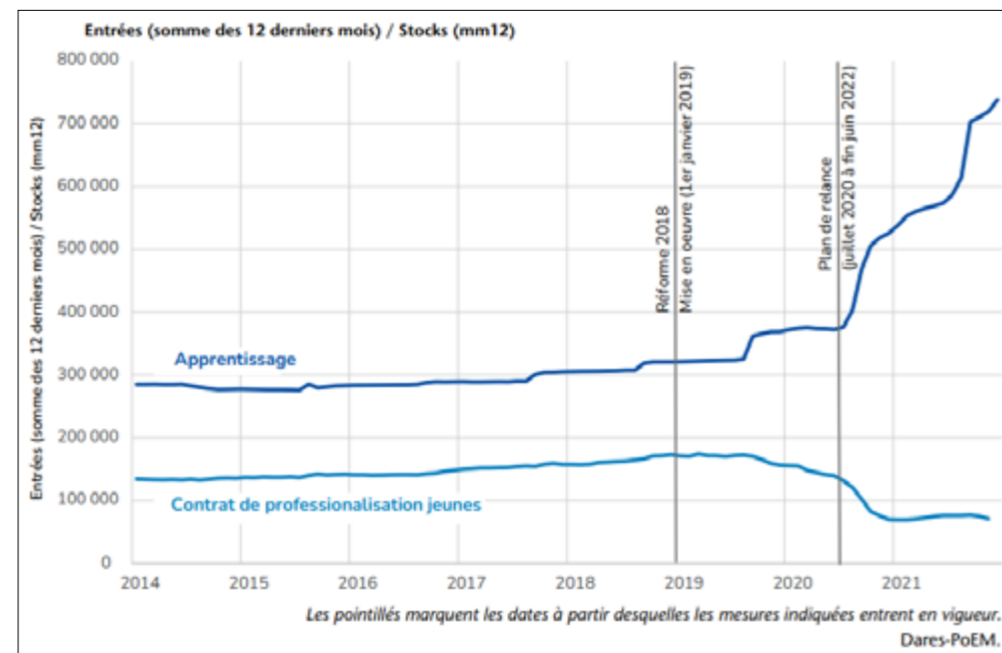


APPRENTISSAGE : SUBVENTIONNE-T-ON LA BAISSSE DU CHÔMAGE ?

Alors que le taux de chômage des jeunes atteint son plus bas niveau depuis 30 ans, les aides allouées pour les contrats d'apprentissage s'assimilent à du travail à bas coût pour les entreprises.

À 15,9 % fin 2021 contre 20,4 % en début 2020 et 24,7 % cinq ans plus tôt, le taux de chômage des jeunes a rejoint ses plus bas niveaux observés depuis 1990. Toutefois, l'OFCE estime que ces chiffres sont dopés par le contrat d'apprentissage. En effet, dans le cadre du programme « 1 jeune, 1 solution », le gouvernement a mis en place par décret une aide exceptionnelle de 5 000 à 8 000 euros en cas d'embauche d'un apprenti mineur ou majeur de moins de 25 ans entre le 1^{er} juillet 2020 et le 30 juin 2022.

Ceci expliquerait le bond des entrées en apprentissage passées de 300 000 en 2017 à plus de 700 000 en 2021. La France aurait ainsi créé 422 000 emplois d'apprentissage entre 2019 et 2021.



Évolution des entrées en contrat d'apprentissage et de professionnalisation depuis 2013 (source : OFCE - [Étude « Le marché du travail au cours du dernier quinquennat »](#), 17 mars 2022).

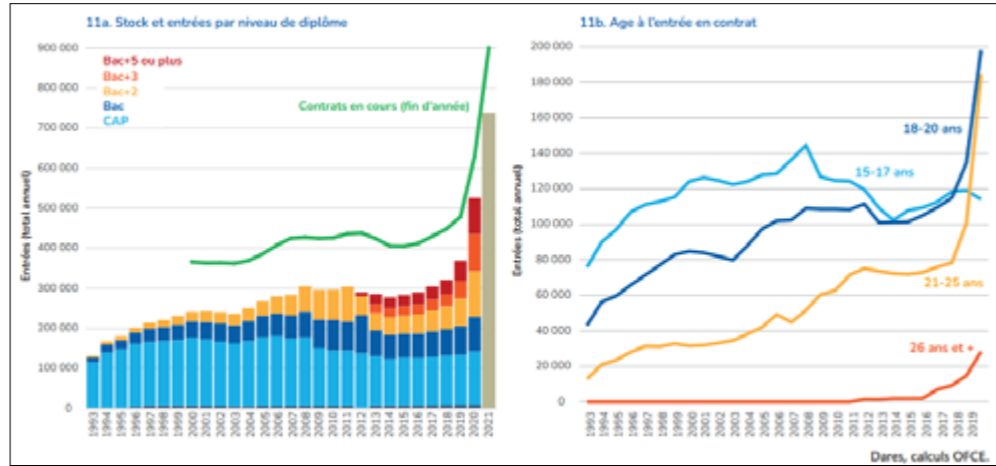
Ce recours au contrat d'apprentissage - des contrats subventionnés - a un coût. Ce sont ainsi plus de 800 millions d'euros qui ont été consacrés en 2021 concernant l'aide unique pour les employeurs d'apprentis instaurée par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, et le même montant pour l'aide exceptionnelle prévue initialement par le décret n°2020-1085 du 24 août 2020.

UN GOUFFRE FINANCIER POUR L'ÉTAT

Pour 2022, il est prévu dans le projet de loi de financement que l'aide unique serait financée à hauteur de 505 millions d'euros et que l'aide exceptionnelle coûtera 1,626 milliards d'euros. Additionné au budget consacré par France compétences (environ 7,8 milliards d'euros par an pour 2021 et 2022), cette forme de contrat subventionné assimilable à du travail à bas coût pour les entreprises est donc un gouffre financier pour l'État.

La seconde problématique est que ce contrat d'apprentissage, destiné initialement aux personnes sans diplôme et les plus éloignées de l'emploi, n'a pas rencontré son public. L'étude de l'OFCE précise que l'évolution du nombre d'entrants sans diplôme est « en 2020 seulement plus élevé de 5,9 % qu'il ne l'était en 2018, alors que le total des entrées en apprentissage a fait un bond de + 63,7 % ».

Le recours aux contrats d'apprentissage a donc finalement été utilisé pour employer des jeunes diplômés de moins de 25 ans à un coût du travail nul ou réduit à 20 % du salaire brut pour les apprentis.



Stock et composition des entrées en contrat d'apprentissage (source : OFCE)

CONTACTS

Jean-François Foucard
Secrétaire national
Emploi, Formation
et Parcours professionnels
jeanfrancois.foucard@cfecgc.fr

**Service Emploi,
Formation et Travail**
Franck Boissart
Aurélie Cécé
Clément Delaunay
Adrien Huyart
Paul-Henri Lutz
Barbara Reginato





GILBERT F. HOUNGBO NOUVEAU DIRECTEUR GÉNÉRAL DE L'OIT : UNE ÉLECTION HISTORIQUE

Haut fonctionnaire chevronné, l'ancien Premier ministre togolais va succéder au Britannique Guy Ryder et devenir le premier Africain à la tête de l'Organisation internationale du travail.

Le 25 mars 2022, le Conseil d'administration a élu le prochain Directeur général de l'OIT, Gilbert F. Hougbo, au terme d'une procédure qui a débuté en juillet 2021. Le Togolais deviendra le onzième DG de l'institution onusienne et le premier issu du continent africain. Il a été élu au second tour - avec 30 voix contre 23 pour sa principale opposante, l'ex-ministre française du Travail, Muriel Pénicaud - par le CA de l'OIT, composé de 56 représentants des gouvernements, des travailleurs et des employeurs.

UNE FORTE EXPÉRIENCE DANS LES ORGANISATIONS INTERNATIONALES

Gilbert F. Hougbo (61 ans) dirige le Fonds international de développement agricole (FIDA). Il connaît très bien l'OIT, où il a occupé, entre 2013 et 2017, le poste de directeur adjoint chargé des opérations sur le terrain. Ancien secrétaire général adjoint des Nations unies, directeur du Programme des Nations unies pour le développement (PNUD), il a été également membre de l'équipe stratégique et directeur administratif et financier de l'organisation. Il a ainsi passé la majorité de sa carrière dans les organisations internationales où il est vu comme un haut fonctionnaire chevronné. S'il a occupé des responsabilités nationales au Togo comme Premier ministre, sa carrière est incontestablement ancrée à l'international et il n'est affilié à aucun parti politique.

Cette expérience lui a permis de tirer son épingle du jeu face aux autres candidats : l'ex-ministre coréen des affaires étrangères, Kang Kyung-wha (2 voix), l'entrepreneur sud-africain Mthunzi Mdwaba (1 voix) et l'Australien Greg Vines, directeur général adjoint de l'OIT pour la gestion et la réforme. Ce dernier, malgré son expérience, a été éliminé dès le premier tour.

UN PROGRAMME EN FAVEUR D'UN « NOUVEAU CONTRAT SOCIAL »

Le programme de Gilbert F. Hougbo opère un retour aux fondamentaux, notamment la Constitution de l'OIT qui consacre que « la paix durable ne peut être établie que sur la base de la justice sociale ». Son programme s'articule autour de cinq axes : moderniser le système normatif pour s'adapter aux évolutions du monde du travail ; concrétiser pleinement l'Agenda pour le travail décent de l'OIT ; bâtir une coalition pour la justice sociale mondiale prenant acte de l'érosion du multilatéralisme ; investir dans la recherche pour faire émerger des politiques publiques pertinentes et refonder la gouvernance de l'OIT.

Comme pierre angulaire de sa vision pour l'OIT, Gilbert F. Hougbo a rappelé le chiffre effroyable de 152 millions d'enfants contraints de travailler dans le monde, auquel s'ajoutent 68 millions de jeunes au chômage. Pour œuvrer en faveur d'une meilleure justice sociale, le prochain Directeur général souligne l'urgence de fonder un nouveau contrat social global qui prenne acte des mutations et des difficultés qui affectent le monde du travail. Ceci en lien étroit avec le « programme commun » du Secrétaire général des Nations Unies et l'Accélérateur mondial OIT/Nations Unies pour l'emploi et la protection sociale, qui appelle à investir pour créer au moins 400 millions d'emplois et étendre la protection sociale à quatre milliards de femmes, d'hommes et d'enfants actuellement sans couverture.

Au niveau du calendrier, Gilbert F. Hougbo succèdera en octobre prochain à Guy Ryder, un syndicaliste britannique en poste depuis 10 ans. Son élection a été bien accueillie par le camp des travailleurs et suscite des espoirs quant à l'avenir de l'organisation.



CANDIDATURE, ADHÉSION... COMMENT FONCTIONNE L'ÉLARGISSEMENT DE L'UE ?

Si l'Ukraine, la Géorgie et la Moldavie ont récemment formulé une demande d'adhésion à l'Union européenne, le processus de candidature demeure long et complexe.

Avec la sortie du Royaume-Uni de l'Union européenne en 2020, on compte aujourd'hui 27 États membres. Alors que le dernier pays à avoir rejoint l'UE est la Croatie en 2013, d'autres continuent de manifester leur volonté de rejoindre l'UE. Ainsi, l'Ukraine a formulé une demande d'adhésion au lendemain de son agression par la Russie, le 28 février dernier. Se sentant également menacées, la Géorgie et la Moldavie lui ont emboîté le pas. L'adhésion à l'UE garantit en effet la solidarité entre les États membres, notamment en cas d'agression armée.

L'Ukraine a invoqué une procédure d'urgence qui s'avère compliquée car a priori pas prévue par les traités. L'adhésion à l'Union européenne est en effet une procédure formelle avec diverses étapes sur plusieurs années.

OBTEINIR LE STATUT DE CANDIDAT

Pour avoir le statut de candidat, un pays doit répondre à deux conditions :

- Être un État européen, au sens géographique. Cela reste une notion floue qui a pu conduire à des difficultés avec certains pays comme la Turquie qui a déposé sa demande d'adhésion en 1987, laquelle fait toujours l'objet de débats à ce jour.
- Respecter et promouvoir les valeurs de l'UE : respect de l'État de droit, de la dignité humaine et des minorités.

Une fois la candidature officielle déposée, les ambassadeurs des 27 États membres - aussi appelés représentants permanents auprès de l'UE - votent à l'unanimité au sein du Conseil de l'UE pour demander à la Commission européenne d'examiner la demande d'adhésion, qui peut prendre plusieurs mois, voire des années.

À la suite de la consultation de la Commission, le Parlement européen doit se prononcer à la majorité de ses membres. Enfin, c'est l'accord du

Conseil européen, à l'unanimité et après consultation des deux autres institutions, qui entérine la demande de statut de candidat. Ce statut ne préjuge en rien de l'admission du pays dans l'UE.

PRÉ-ADHESION

Une fois le statut de candidat obtenu, le pays entre dans une phase dite de pré-adhésion, qui dure plusieurs années, au cours de laquelle l'UE peut lui allouer un soutien financier pour l'aider à entreprendre les réformes politiques, économiques et institutionnelles nécessaires à l'intégration du corpus législatif européen.

Les pays candidats doivent satisfaire à trois critères importants dits « critères de Copenhague » :

- Avoir des institutions politiques stables, à même de garantir la démocratie et l'État de droit.
- Présenter une économie de marché viable.
- Faire la démonstration de son aptitude à intégrer l'acquis communautaire, autrement dit souscrire aux objectifs politiques et économiques de l'UE et mettre en place les politiques publiques européennes dont la monnaie unique à terme. Par exemple, la République tchèque, membre de l'UE depuis mai 2004, n'a toujours pas rejoint la zone euro : cela se fera dès lors que les conditions économiques et sociales le permettront.

Depuis 2006, la « capacité d'intégration » constitue un quatrième critère ajouté à ce processus, cette fois-ci du côté de l'UE. Il s'agit de s'assurer que l'adhésion soit compatible avec le maintien du bon fonctionnement institutionnel et décisionnel de l'UE car plus les États membres sont nombreux, plus la prise de décision s'avère ardue.



NÉGOCIATIONS D'ADHÉSION

C'est à la Commission européenne que revient la responsabilité de négocier l'adhésion. Une équipe de négociateurs est formée et validée par le Conseil de l'UE, soit les États membres. Les négociations se tiennent par thématique divisées en une trentaine de chapitres. La Commission a récemment proposé, sous l'impulsion française, une simplification des règles de la procédure d'adhésion, prévoyant de regrouper ces chapitres sous 6 grandes thématiques afin d'accélérer les négociations. Un bilan est fait annuellement par la Commission sur l'avancée des négociations.

INTÉGRATION

À l'issue des négociations, un traité d'adhésion est rédigé et les négociations sont closes. Les États membres doivent alors parvenir à un vote favorable à l'unanimité des 27. Ensuite, le Parlement approuve le texte à la majorité absolue. Enfin, le traité d'adhésion doit recueillir la signature de chaque État membre ainsi que celle de l'État candidat.

Une fois le traité signé, le candidat obtient le statut de « pays adhérent ». Cela signifie que si le traité est ratifié par toutes les parties, le pays candidat deviendra membre à part entière de l'UE à la date prévue par le traité. La ratification du texte est souvent précédée par un vote référendaire au sein du pays adhérent (sauf pour la Grèce, l'Espagne, le Portugal, Chypre, la Bulgarie et la Roumanie).

CINQ CANDIDATURES ET DEUX PROCESSUS DE NÉGOCIATIONS EN COURS

Cinq pays (Albanie, Macédoine du Nord, Monténégro, Serbie, Turquie) détiennent actuellement le statut de pays candidat à l'adhésion de l'UE. Le Kosovo et la Bosnie-Herzégovine sont par ailleurs identifiés comme des candidats potentiels.

Les négociations sont formellement ouvertes avec le Monténégro, la Serbie et la Turquie. En raison du durcissement de son régime, la candidature de la Turquie est gelée. La Commission européenne a récemment fait savoir qu'il était raisonnable d'imaginer une intégration du Monténégro et de la Serbie en 2025-2027, sous réserve de la poursuite des négociations dans les conditions actuelles.

LES ADHÉSIONS DE L'UKRAÏNE, DE LA GÉORGIE ET DE LA MOLDAVIE POURRAIENT PRENDRE PLUSIEURS ANNÉES

La demande d'adhésion des pays à l'UE est souvent précédée d'un « accord d'association » qui permet le développement des relations politiques, économiques, culturelles et sécuritaires étroites entre les deux parties. C'était le cas notamment de l'Ukraine qui disposait d'un tel accord depuis 2014. Il en est de même pour la Moldavie et la Géorgie.

Cependant, malgré le rapprochement progressif entre ces trois pays et l'UE, le processus d'adhésion pourrait prendre des années. En effet, les traités ne prévoient pas de procédure accélérée et le processus d'adhésion reste long et épineux. Des difficultés dans le fonctionnement des institutions nationales laissent présager des négociations difficiles. Les conflits que connaissent actuellement ces États sont aussi susceptibles de faire naître des réticences de l'UE dans l'étude des situations nationales.

Plus généralement, il est important de garder à l'esprit que certains États membres, dont la France, défendent un processus d'élargissement exigeant et préconisent une réforme de l'UE avant tout nouvel élargissement, considérant essentiel de privilégier l'approfondissement avant l'élargissement... Il pourrait donc s'écouler encore plusieurs années avant qu'un nouvel État n'intègre l'Union européenne.

CONTACTS

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

Maxime Legrand
Délégué national
maxime.legrand@cfecgc.fr

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



FOCUS

BAROMÈTRE EMPLOI ET HANDICAP : UN OUTIL POUR FAVORISER L'INCLUSION

Coconstruit avec l'Agefiph et le Fiphfp, le dispositif, sur la base du volontariat des employeurs, vise à aider les personnes en situation de handicap à cibler les entreprises handi-accueillantes.

« S'engager, le faire savoir et libérer la parole sur le handicap au travail » : telle est l'ambition affichée par le gouvernement à l'occasion de la présentation, le 10 mars dernier, d'un nouvel outil intitulé « Baromètre Emploi et Handicap ».

Élaboré en partenariat avec des acteurs référents du handicap dont Les entreprises s'engagent, Le Manifeste pour l'Inclusion, l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) et le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (Fiphfp), ce nouveau dispositif doit permettre aux entreprises, sur la base du volontariat, de publier, « de façon simple, rapide et transparente », des données sur le handicap afin de partager leur engagement en faveur de l'emploi inclusif.

SIX GRANDS INDICATEURS ET SUIVI ANNUEL

Consultable par les personnes en situation de handicap (demandeurs d'emploi, en reconversion ou salariés), les entreprises, les collaborateurs, les partenaires économiques et tous les acteurs de l'emploi, ce baromètre affiché par les employeurs volontaires du secteur privé et de la fonction publique s'articulera autour de six grandes catégories d'indicateurs :

- taux d'emploi de personnes en situation de handicap ;
- sensibilisation du personnel et portage d'une politique handicap structurée ;
- recrutement inclusif ;
- maintien en emploi des collaborateurs handicapés ;
- achats inclusifs ;
- accessibilité numérique.

Le dispositif prévoit par ailleurs un suivi annuel avec l'actualisation des données afin de mesurer leur progression.

DÉMYSTIFIER LES SITUATIONS DE HANDICAP AU TRAVAIL

Venant compléter l'outil d'autodiagnostic en matière de politique handicap proposé aux entreprises depuis mars 2021, ce baromètre vise, au-delà des chiffres, à « démystifier les situations de handicap au travail » et à créer « un nouveau dialogue entre les employeurs et les personnes handicapées ».

« Pour les employeurs, l'ambition, avec cet outil, est qu'ils passent de l'obligation à l'envie de s'engager dans une démarche RH inclusive, déclare Sophie Cluzel, Secrétaire d'État chargée des Personnes handicapées. Pour les salariés en situation de handicap, le baromètre va leur permettre davantage d'oser exprimer leur besoin d'accompagnement et, pour celles en recherche d'emploi, de cibler les employeurs handi-accueillants. »





FOCUS



L'analyse de Christophe Roth, président de l'Agefiph et délégué national CFE-CGC

« Le baromètre Emploi et Handicap offre à l'ensemble des citoyens en situation de handicap, qu'ils soient salariés, à la recherche d'un emploi ou en reconversion, la possibilité de connaître l'ouverture au handicap d'un employeur et son degré de maturité relatif à l'inclusion et au maintien en emploi. Informés et donc rassurés, les salariés qui en éprouvent le besoin seront davantage en confiance pour faire part de leur situation à leur manager, et éviter de surcompenser dans leur quotidien professionnel en se créant une fatigue physique et ou psychique. »

« À la différence de l'index égalité femmes/hommes, ce baromètre n'est pas une obligation réglementaire. Ce n'est pas un outil de scoring et de performance. Il n'évalue pas la politique handicap d'un employeur à la différence de l'outil "Autodiagnostic handicap", et ce n'est pas un outil de labellisation à l'image du "Label diversité" ou de la marque "Activateur de progrès". »

« Ce baromètre vient compléter l'accompagnement proposé par l'Agefiph aux entreprises afin qu'elles s'engagent concrètement pour l'emploi des personnes handicapées. Ainsi par exemple, l'Agefiph a réuni fin mars plus de 2 000 acteurs du handicap en emploi à l'occasion de la troisième Université du Réseau des référents handicap à Lille. »

« Plus largement, l'objectif de l'Agefiph est de faire évoluer durablement, au-delà de 4 %, le taux d'emploi de personnes en situation de handicap dans les entreprises. Pour cela, elle s'appuie sur les employeurs, sur les partenaires sociaux, sur le Réseau des référents handicap, sur des outils de sensibilisation dont l'Activ'Box, et surtout sur son réseau de conseillers en proximité des entreprises dans toutes les régions françaises. C'est avec un maillage pour tous et avec tous que nous réussirons à défendre la juste place de chacun en entreprise. »



David S. sociétaire a dit :
"Pour moi, ça roule
d'être à la Macif."

**J'ai affaire à
des gens
qui tiennent
la route."**

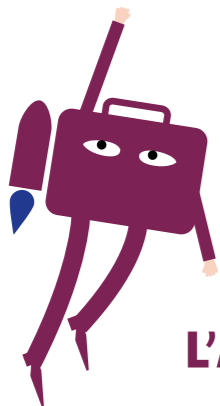
Pour un assureur auto,
on n'aurait pas dit
mieux David.

[Je découvre](#)



La Macif,
c'est vous.

Campagne réalisée à partir de témoignages de sociétaires Macif. Photos prises par les sociétaires.



L'APEC CONSTATE UN FORT REBOND DE L'EMPLOI CADRE EN 2021

L'année 2021 a été marquée par le fort rebond de la croissance économique hexagonale (+ 7 % de la richesse produite) et la reprise prégnante des investissements (+ 11,5 %), constate l'Apec dans son Baromètre annuel. Cela impacte logiquement les besoins en compétences cadres dont le marché a connu un redémarrage dès la mi-année. Les entreprises ont recruté 269 100 cadres en 2021, soit une progression de 18 % sur un an et presque autant qu'avant la crise sanitaire (281 300 recrutements en 2019).

La hausse des recrutements de cadres est constatée dans toutes les régions. Les plus fortes progressions s'observent en Occitanie et en Normandie (+ 33 % chacune), en lien direct avec la reprise des industries automobile, aéronautique et matériels de transport.

Avec 128 420 embauches, l'Île-de-France et ses activités à très forte valeur ajoutée (informatique, ingénierie-R&D, conseil) reste la région la plus recruteuse de cadres en 2021, devant l'Auvergne-Rhône-Alpes (28 520 embauches de cadres en 2021, + 11 % par rapport à 2020) et les Hauts-de-France (16 190 recrutements, + 17 %).

Deux autres régions se distinguent en 2021 : la Bretagne et Provence-Alpes-Côte d'Azur et Corse, les seules à dépasser leur niveau d'embauches de cadres de 2019. Avec 8 630 recrutements (+ 5 % par rapport à 2019), le territoire breton a profité de la bonne orientation du secteur de l'ingénierie-R&D, de la construction et de la santé-action sociale. En Provence-Alpes-Côte d'Azur et Corse, 17 530 cadres ont été recrutés (+ 2 % par rapport à 2019), plus particulièrement par des entreprises des activités informatiques, du secteur des énergies, eau et gestion des déchets, ou encore de la santé-action sociale.

S'agissant des secteurs, les services à forte valeur ajoutée sont restés les premiers recruteurs de cadres en France, notamment les activités informatiques (21 % des recrutements), l'ingénierie R&D (13 %) et les activités juridiques et comptables, conseil et gestion des entreprises (10 %).



 **Source**

« 2021, des recrutements de cadres proches du niveau record d'avant crise », étude reposant sur l'enquête annuelle de l'Apec menée du 24 novembre 2021 au 24 janvier 2022 auprès de 8 000 entreprises représentant 1,4 million de salariés dont 345 500 cadres.



TENDANCES



PÔLE EMPLOI ANTICIPE DES RECRUTEMENTS... ET DES DIFFICULTÉS EN 2022

La récente enquête de l'établissement public Pôle emploi sur les besoins en main-d'œuvre des entreprises montre de belles perspectives pour 2022. Les recruteurs - certes interrogés fin 2021, avant la guerre en Ukraine - affichent plus de 3 millions de projets d'embauche, en progression de 12 % par rapport à 2021.

Les services aux particuliers représentent à eux seuls plus d'un tiers de l'ensemble des intentions : 1,1 million de projets de recrutements, soit 37,6 % du total et +11,3 % par rapport à 2021. Avec comme locomotives les métiers de soins et d'accompagnement : aides à domicile et aides ménagères (84 700 projets), aides-soignants (87 000), infirmiers (46 400).

L'industrie affiche une forte progression de ses intentions d'embauche (+23,8 %), portée par la métallurgie (+42 %) et l'équipement électrique, électronique et informatique (+37,8 %). De son côté, la construction a presque quadruplé ses projets de recrutements en sept ans : de 75 000 en 2015, ils atteindront 265 000 cette année.

L'hôtellerie-restauration anticipe un quart de recrutements supplémentaires par rapport à l'année dernière, dont 116 000 serveurs (+27,6 %), 103 000 aides et employés de cuisine (+15,1 %) et 63 500 cuisiniers (+27,6 %). Les métiers de services aux entreprises font également partie des plus recherchés : agents d'entretiens de locaux (111 900 projets), emballage et manutention (79 900).

Cette forte hausse des intentions d'embauche s'accompagne de difficultés de recrutement anticipées. Dans les métiers de couvreur, plombier, chauffagiste, menuisier, mécanicien de véhicules, carrossier automobiles, soudeur, aide à domicile, 80 à 90 % des entreprises s'attendent à avoir du mal à trouver le bon profil, par insuffisance de candidats, profils inadéquats des candidats ou encore manque d'expérience professionnelle (surtout dans la construction et l'automobile).



 **Source**

Enquête « Besoins en Main-d'oeuvre (BMO) » réalisée chaque année par Pôle emploi avec le concours du Credoc. 420 000 établissements ont répondu à l'édition 2022, dont 19 000 à une enquête complémentaire plus détaillée.



BULLES TWITTER



M.GILBERT @MGILBERT_Maddy - 30 MARS 2022

🗨️ « La @CFE-CGC sera représentée par @FrancoisMoreux qui devient vice-président de la @PlateformeRSE @Strategie_Gouv. Félicitations et reconnaissance de son implication dans les travaux de la plateforme RSE. #RSE #PlateformeRSE #gouvernance



CFE-CGC @CFECCGC - 7 AVRIL 2022

💰 Les richesses sont mal réparties, le coût de la vie augmente, notre industrie n'est pas assez performante... Comment s'en sortir ? Un autre modèle économique, c'est possible. La CFE-CGC propose des mesures fortes. Les voici → <https://urlz.fr/hWdn> #RestaurerLaConfiance



CFE-CGC @CFECCGC - 6 AVRIL 2022

📺 François Hommeril, président de la CFE-CGC, était sur BFM Business mardi 5 avril. Il a présenté "Restaurer la confiance" et les priorités de la CFE-CGC en matière d'économie, transition juste, protection sociale... Vous l'avez manqué ? Voici le replay ! → <https://urlz.fr/hWdH>



RAPHAËLLE BERTHOLON @RBertholon - 8 AVRIL 2022

🗨️ Vous êtes délégué syndical @CFECCGC et avez négocié les #NAO 2022. Je vous remercie de prendre 5 minutes pour participer à notre enquête. Merci à ceux qui l'ont déjà fait ! #CFECCGC #RH #DialogueSocial → <https://urlz.fr/hZ6C>

CONTACTS

Service Communication
Stéphanie Dubreucq
Mathieu Bahuët
Gilles Lockhart
Adrien Vinet

Valérie Bouret
Cécilia Escorza
Romane Buhot

service.communication@cfecgc.fr



www.cfecgc.org

@CFECCGC #cfecgc