



LE BULLETIN CONFÉDÉRAL



SOMMAIRE

P. 3 EN BREF

P. 4 L'INFO MILITANTE - LA PRÉSERVATION DU POUVOIR D'ACHAT NÉCESSITE UN MEILLEUR PARTAGE DE LA RICHESSE

P. 5 SANTÉ AU TRAVAIL : DÉBUT DE LA CONCERTATION SUR LES AT/MP

P. 7 AFD : LA CFE-CGC EN LUTTE POUR LA DÉFENSE DU STATUT

P. 8 CHEZ PONANT, UN DIALOGUE SOCIAL BIEN AMARRÉ

P. 9 ENTRETIEN - OLIVIER MARCÉ : LA CFE-CGC NOKIA OUVRE UNE NOUVELLE BRÈCHE DANS LE SECRET DES AFFAIRES

P. 11 REGARDS ÉCONOMIQUES

P. 15 REGARDS DURABLES

P. 18 REGARDS ÉGALITÉ DES CHANCES

P. 24 FOCUS - QUEL TRAVAIL DEMAIN ? LES ANALYSES DE FRANÇOIS HOMMERIL

P. 26 TENDANCES

P. 27 BULLES TWITTER





EN BREF

Négociation salariale de branches : la CFE-CGC alerte sur le risque de déclassement

Reçue le 7 juillet au ministère du Travail dans le cadre du comité de suivi de la négociation salariale de branches, la CFE-CGC a fait valoir que les négociations non conformes au SMIC doivent répondre à une mise en conformité et répercuter la hausse sur l'ensemble des minima (**voir le communiqué**). À défaut, c'est un déclassement des classes moyennes qui risque de s'opérer. La CFE-CGC a aussi rappelé que le meilleur outil d'incitation des entreprises à renégocier les salaires reste celui de la conditionnalité des aides publiques, et souligné l'importance de mettre en œuvre un pacte de progression salariale pour reconnaître à sa juste valeur la prise de responsabilité.

Mesures sur le pouvoir d'achat : la CFE-CGC craint une fuite en avant

Dans un communiqué, la CFE-CGC considère qu'en pérennisant la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA), « le gouvernement installe durablement une partie de salaire exonérée de cotisations sociales (jusqu'à 3 SMIC), une première qu'aucun autre gouvernement n'avait osé franchir ». Pour la CFE-CGC, cette prime concurrence directement les accords d'intéressement (au caractère aléatoire surveillé par l'URSSAF) qui bénéficient du même régime d'exonération (expliqué par sa participation au financement de notre économie), freinant le développement de l'épargne salariale voulu par la loi Pacte. La CFE-CGC rappelle que la réponse au maintien du pouvoir d'achat « passe obligatoirement par une revalorisation de salaire socialisée et pérenne ».

Les partenaires sociaux s'engagent pour moderniser le paritarisme

Dans un communiqué commun, quatre organisations syndicales représentatives (CFE-CGC, CFDT, FO, CFTC) et leurs trois homologues patronales (Medef, CPME, U2P) saluent le récent accord national interprofessionnel (ANI) conclu entre partenaires sociaux pour moderniser le paritarisme de négociation et de gestion. « Dans un contexte marqué par de nombreuses incertitudes et inquiétudes sociales et économiques, les organisations signataires engagées dans cet ANI réaffirment leur ambition d'une démocratie sociale porteuse de progrès, de performance sociale et économique, et de respect de l'environnement. »

Développement durable : la CFE-CGC renouvelle son engagement auprès du Global Compact

Première organisation syndicale à avoir adhéré, en 2018, au Pacte mondial de l'ONU, la CFE-CGC a récemment publié **sa nouvelle communication d'engagement 2022**. Par cette démarche, la CFE-CGC s'engage, à travers l'agenda 2030, à soutenir la transition écologique et les 17 objectifs de développement durable (ODD), à maintenir le pouvoir d'achat, à améliorer la qualité de vie au travail, à développer un dialogue social loyal et sincère, et à favoriser une croissance durable.

Apec : un accord pour l'inclusion des personnes en situation de handicap

L'Association pour l'emploi des cadres et trois organisations syndicales (CFE-CGC, CFDT, FO) ont signé un accord pour renforcer l'accompagnement du handicap. Avec cinq axes majeurs : recrutement et intégration des personnes en situation de handicap ; maintien dans l'emploi ; prévention et évolution des situations de handicap ; mesures de soutien pour les parents d'enfants en situation de handicap ou dont le conjoint est en situation de handicap ; représentations autour du handicap. En 2021, le taux de salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) à l'Apec était proche de 6 %.

LE CHIFFRE

3,5 %



Soit, après 5 années de gel, la hausse générale du point d'indice des agents publics annoncée le 28 juin par le ministère de la Transformation et de la Fonction publiques. Celle-ci est effective depuis le 1^{er} juillet pour tous les agents des trois versants de la fonction publique (État, territoriale, hospitalière).

Dans un communiqué, la Fédération CFE-CGC des services publics souligne « l'intention du gouvernement de reconnaître enfin l'engagement quotidien indéfectible des 5,7 millions d'agents et le préjudice subi ces dernières années sur leur pouvoir d'achat ».



L'INFO MILITANTE

LA PRÉSERVATION DU POUVOIR D'ACHAT NÉCESSITE UN MEILLEUR PARTAGE DE LA RICHESSE

En amont de l'examen parlementaire du projet de loi sur le pouvoir d'achat, la CFE-CGC et 12 autres organisations (CFDT, CGT, FO, CFTC, UNSA, Solidaires, FAGE, FSU, UNEF, VL, FIDL, MNL) ont cosigné un communiqué réaffirmant que le salaire doit demeurer la base d'un partage des richesses rééquilibré en faveur des salariés.

À l'heure où les conflits sociaux se multiplient pour obtenir des revalorisations salariales légitimes au moins à la hauteur du taux d'inflation, la question du pouvoir d'achat est centrale pour les travailleurs et travailleuses. Alors que les débats commencent à l'Assemblée nationale sur cet enjeu prioritaire, nos organisations respectives réaffirment ensemble que le sujet relève également des politiques salariales dans les branches, les entreprises et la fonction publique. Parce qu'elles considèrent que le salaire relève du partage des richesses, les organisations syndicales et de jeunesse sont unanimes sur le fait que le sujet prioritaire doit être l'augmentation des salaires, des retraites et pensions, des minimas sociaux et des bourses d'études.

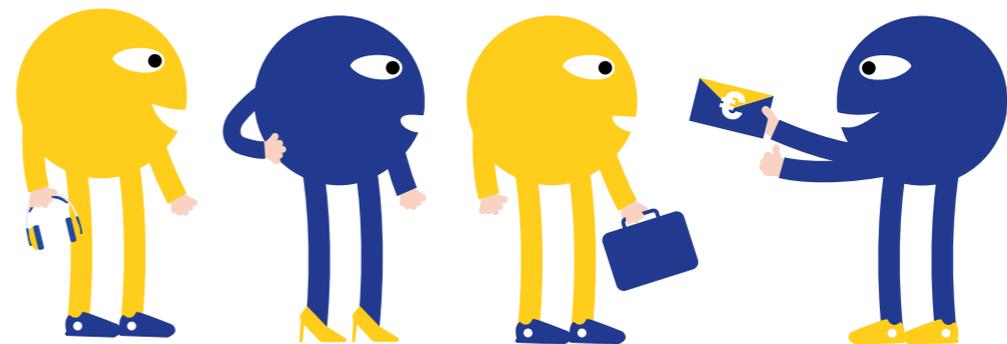
Une succession de mesures ponctuelles et majoritairement financées par l'État ne peut constituer un ensemble suffisant pour répondre à l'urgence. Réduire les inégalités, notamment entre les femmes et les hommes, exige avant tout des mesures visant à une meilleure répartition des richesses au profit des salariés. Le salaire doit demeurer la base d'un partage des richesses rééquilibré en faveur des salariés. La prise en charge de mesures de pouvoir d'achat est aussi de la responsabilité des employeurs privés comme publics.

Les organisations syndicales et de jeunesse réaffirment que le SMIC doit demeurer un salaire d'embauche et qu'il ne peut pas être une trappe à bas salaires maintenant les salariés au SMIC toute leur carrière professionnelle.

La conditionnalité des aides aux entreprises est aujourd'hui un impératif. Elle doit permettre aux branches professionnelles et aux entreprises de mener des politiques plus concrètes en matière sociale et environnementale, notamment par le dialogue social. Le futur débat parlementaire doit permettre d'avancer notamment sur cette conditionnalité des aides aux entreprises qui ne jouent pas le jeu en matière salariale.

Les organisations syndicales et de jeunesse rappellent que ces exonérations et allègements de cotisations mettent à mal notre système de protection sociale collective.

Nos organisations conviennent de se réunir à nouveau début septembre afin de poursuivre leurs échanges.





L'INFO MILITANTE



SANTÉ AU TRAVAIL : DÉBUT DE LA CONCERTATION SUR LES AT/MP

Les partenaires sociaux ont engagé des travaux sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. Secrétaire nationale CFE-CGC à l'Égalité des chances et santé au travail, Mireille Dispot en détaille les enjeux.

Signé par la CFE-CGC, le récent accord national interprofessionnel (ANI) « pour un paritarisme rénové et ambitieux dans une économie en profonde mutation » sacralise le principe d'un agenda paritaire autonome construit à l'initiative des partenaires sociaux. Sur ce fondement, les organisations syndicales et patronales représentatives vont engager une réflexion sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (AT/MP). Après une phase initiale de réunions bilatérales, une première séance plénière s'est tenue le 11 juillet, avant une reprise des travaux en septembre.

UNE RÉALITÉ PRÉOCCUPANTE

Dans un manifeste publié en avril dernier, la Confédération européenne des cadres (CEC) pointe la France comme mauvaise élève. Selon les données d'Eurostat, alors que le nombre d'accidents mortels au travail a globalement diminué ces dix dernières années en Europe, il augmente en France, passant de 537 en 2010 à 803 en 2019. Le pays enregistre également le taux d'incidence le plus élevé d'Europe avec 3,53 accidents mortels en moyenne pour 100 000 travailleurs.

UNE PRISE DE CONSCIENCE INTERNATIONALE

La 110^e Conférence internationale du Travail de l'OIT qui vient de se tenir à Genève s'est achevée sur une décision historique, à savoir « élever un environnement de travail sûr et sain au rang de principe et de droit fondamentaux au travail ».

UN SUJET AU LONG COURS ENTRE PARTENAIRES SOCIAUX

Depuis de longues années, les partenaires sociaux se sont emparés de cette question des AT/MP. Des concertations ont été conduites et concrétisées dans de précédents accords : deux premiers ANI en 2000 et 2007, un protocole d'accord en 2006 sur la gouvernance et, dernièrement,

l'ANI de décembre 2020 « pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail », avec la particularité d'avoir été transposé dans la loi santé au travail d'août 2021.

Au demeurant, le sujet n'est pas consolidé puisque des textes réglementaires sont encore en attente de promulgation pour la déclinaison de cette loi. Les principaux irritants sont toujours les mêmes :

- Voir remettre en cause un système qui a la vertu non seulement de financer le dispositif mais aussi d'inciter la réduction de la sinistralité.
- Voir écarter certaines pathologies du tableau des maladies professionnelles pour lesquelles il existe une présomption d'imputabilité, notamment celles liées aux risques psychosociaux (RPS) au prétexte de leur caractère multifactoriel.

REMETTRE EN QUESTION LE PRINCIPE DE CONTRIBUTION DES ENTREPRISES OU BAISSER LES COTISATIONS CONSTITUERAIENT UNE LIGNE ROUGE POUR LA CFE-CGC

La CFE-CGC se tient prête à travailler ces sujets sur la base d'un diagnostic partagé, tout en faisant valoir que cette concertation ne doit pas avoir pour finalité de baisser les cotisations des employeurs calculées sur la base d'un principe immuable depuis 1945, selon la taille des entreprises et la sinistralité. Remettre en question ce principe constituerait une ligne rouge pour la CFE-CGC.

La CFE-CGC estime, de plus, que l'épuration est à reconsidérer au regard de l'importance des accidents du travail non déclarés et pris en charge par l'Assurance maladie ainsi que des maladies professionnelles non reconnues car ne figurant pas dans les tableaux des MP ou pour lesquelles la voie complémentaire de reconnaissance par les comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles (C2RMP) constitue un parcours du combattant.



L'INFO MILITANTE

Cette situation justifie la reconsidération du montant des versements annuels de la branche AT/MP à la Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM) sur une base qui soit en adéquation avec la réalité. Cette « sous déclaration » ne permet pas la mise en œuvre de mesures de prévention efficaces et fait perdre aux victimes une partie de leurs droits plus avantageux dans le régime AT/MP, ce qui est grave.

INSCRIRE LES PATHOLOGIES PSYCHIQUES AU TABLEAU DES MALADIES PROFESSIONNELLES

La CFE-CGC milite par ailleurs depuis des années pour une révision des tableaux des maladies professionnelles, en particulier pour y voir inscrire des pathologies psychiques. Elle souhaite, d'autre part, la baisse de 25 à 10 % du taux d'incapacité permanente partielle (IPP) pour bénéficier d'une reconnaissance par les C2RMP.

Les partenaires sociaux ont su porter ensemble la prévention comme une priorité (prévention primaire ou prévention de la désinsertion professionnelle). Le plan santé 4 constitue un autre repère qui doit guider cette négociation. La branche AT/MP doit conserver voire augmenter ses moyens humains pour assurer les actions de contrôle et de prévention qui lui incombent (CARSAT, INRS).

Pour la CFE-CGC, ces travaux paritaires doivent aussi être l'occasion d'améliorer la réparation de certaines pathologies avec préjudice professionnel majeur et de réaffirmer l'importance du rôle des partenaires sociaux dans le dispositif de gouvernance.





L'INFO MILITANTE

AFD : LA CFE-CGC EN LUTTE POUR LA DÉFENSE DU STATUT

Peu médiatisée, la crise qui mine l'Agence française de développement est pourtant symbole d'une pratique du dialogue social scandaleuse. Qui fait réagir et combattre les élus de la CFE-CGC.

Créée en 1941 par le général de Gaulle à Alger, l'Agence française de développement (AFD) est un établissement financier spécialisé ayant le statut d'EPIC. Elle met en œuvre la politique de la France en matière de développement et de solidarité internationale. Elle compte environ 3 000 agents dont 2 200 recrutés en France. Parmi eux, 92 % de cadres dont les adhérents CFE-CGC dépendent du Syndicat national de la banque (SNB).

À l'origine du conflit actuel, un projet de réforme du statut impulsé par la direction générale de l'AFD sous la pression de ses tutelles, le ministère des Affaires étrangères et le Trésor, avec Bercy dans l'ombre en coupeur de budgets. Cette réforme, contre laquelle la CFE-CGC n'avait « pas d'opposition de principe à partir du moment où elle était négociée », rappelle Gilles Mauduit, délégué syndical CFE-CGC à l'AFD, est devenue un sujet de conflit interne durable. Qui s'est traduit par une grève du personnel le 2 décembre 2021 à l'occasion des 80 ans de l'AFD, et qui a donné lieu, le 15 juin dernier, à un communiqué intersyndical (SNB-CFE-CGC, FO, CGT) pointant le caractère « illégal » de cette réforme et son orientation « au profit des plus hauts salaires ».

STATUT ILLÉGAL ET ENGAGEMENT NON TENU

« Ces cinq dernières années, le climat social s'est progressivement dégradé avec en point d'orgue quatre mobilisations (débrayages lors des conseils d'administration) très suivies depuis octobre 2021 », contextualise Nicolas Lejosne, autre délégué syndical CFE-CGC, alors que la grève « n'est historiquement pas dans la culture de la maison ».

En quoi le projet de réforme du statut de l'AFD est-il illégal ? « Il l'est car un accord collectif signé en 2017 prévoyait que le statut serait négocié et engloberait les agents recrutés en agences. Cet engagement n'a pas été tenu », explicite Gilles Mauduit. À tel point qu'une action en justice a été lancée par l'intersyndicale devant le Conseil d'État pour obtenir l'annulation de l'arrêté ministériel afin d'ouvrir de véritables négociations.

En quoi est-il en faveur des hauts salaires, corollairement en défaveur des petits ? Pour le comprendre, il suffit de relever quelques points-clé du nouveau statut : baisse des indemnités de licenciement ; exclusion des CDD des dispositions relatives aux limites maximales de rémunération ; disparition des dispositions relatives aux droits des agents expatriés (point structurant de l'ancien statut).

UN NOUVEAU STATUT D'INSPIRATION NÉOLIBÉRALE RENFORÇANT LES INÉGALITÉS ENTRE AGENTS

« D'un statut protecteur et équitable, l'AFD va passer à un statut d'inspiration néolibérale avec comme objectif de financer l'augmentation de l'échelle des salaires - qui passe de 1 à 6 à 1 à 8 - ainsi que des primes individualisées renforçant les inégalités entre agents », détaille Sabrina Guérard, déléguée syndicale CFE-CGC. Nous avons notamment des suppléments familiaux qui vont être supprimés pour les enfants à naître, ce qui va pénaliser en premier lieu les bas salaires, les personnes en situation monoparentale, les jeunes et les nouveaux embauchés... »

Depuis le communiqué du 15 juin, la direction générale n'a donné aucun signe aux syndicats. « Il y a un déni de leur part », se désolent les délégués syndicaux qui rappellent que lors d'une rencontre du DG avec les syndicats, le 17 novembre 2021, pour leur présenter la dernière version du texte, « aucune de nos revendications n'a été retenue avec des évolutions décidées essentiellement par la direction ».

Le 30 mai 2022 a vu la signature de l'arrêté d'approbation du statut par le ministre des Finances, publié au Journal officiel du 14 juin 2022. Ce dossier emblématique des pratiques managériales brutales de l'État est donc à surveiller comme le lait sur le feu.



L'INFO MILITANTE

CHEZ PONANT, UN DIALOGUE SOCIAL BIEN AMARRÉ

Seul syndicat au sein de la compagnie de croisière, la CFE-CGC vient de signer un solide accord sur l'égalité professionnelle et la QVCT, témoigne Cédric Michel, délégué syndical.



Au siège marseillais de la Compagnie du Ponant, le dialogue social file à une bonne vitesse de croisière. « Nous avons des échanges directs et transparents avec la direction, assure Cédric Michel, délégué syndical CFE-CGC, rapporteur à la CSSCT, élu au CSE et référent harcèlement. C'est appréciable dans un contexte où l'industrie de la croisière a été très touchée par la crise sanitaire, plaçant notre flotte à l'arrêt complet durant deux ans. L'entreprise est désormais dans une phase de redémarrage de l'activité et peut compter sur un large soutien de son actionnaire principal, la famille Pinault. »

C'est grâce à Cédric Michel que la CFE-CGC est aujourd'hui la seule organisation syndicale à la barre chez Ponant (470 salariés sédentaires et plus de 2 500 marins), spécialiste des croisières de luxe. Ingénieur d'armement sur des projets de transition écologique, le militant, aidé par l'union départementale Bouches-du-Rhône, a créé la section en 2017. Deux ans plus tard, la CFE-CGC affichait 100 % de représentativité aux élections professionnelles ! Très investi dans l'entreprise (il est détaché à 50 % pour ses mandats), Cédric Michel est aussi secrétaire général du Syndicat des personnels sédentaires des compagnies de navigation (PSCN CFE-CGC), qui représente les salariés de l'encadrement dans le maritime, le fluvial, les ports de plaisance et la manutention portuaire.

RÉMUNÉRATIONS : DES MESURES CORRECTIVES EN FAVEUR DES FEMMES CADRES

Signé le 8 juin dernier entre la direction et la CFE-CGC, l'accord relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes et à la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) témoigne d'un dialogue constructif. « Le texte s'inscrit dans la continuité de l'accord de 2019, explique Cédric Michel. Au-delà de la reconduction des dispositifs sur les dons de jours de congés et l'emploi des personnes en situation de handicap, l'accent est mis sur la réduction des inégalités salariales. En début d'année, un gros travail a été conduit pour effectuer avec un prestataire une pesée des

postes, chacun très spécifique chez Ponant. Un des principaux constats a été des écarts de rémunération au détriment des femmes cadres. Sur cette base, des mesures correctives vont être mises en place sur quatre ans pour gommer ces écarts et améliorer notre indice de l'égalité professionnelle (81/100). »

FAVORISER LA PARENTALITÉ ET PRÉVENIR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Parmi les autres points point saillants de l'accord, le militant met en avant :

- L'accès au temps partiel en lien avec des choix de vie familiaux et la garantie que les salariés travaillant à temps partiel bénéficient des mêmes évolutions de rémunération et de carrière que les salariés à temps plein.
- Des mesures en faveur de la parentalité : sensibilisation au congé paternité, autorisations d'absences rémunérées du futur père pour assister aux examens légaux de surveillance médicale obligatoire, aménagement des horaires de travail pour les femmes enceintes, possibilité de télétravail régulier à compter du 5^e mois de grossesse, etc.
- La prévention des risques psychosociaux (RPS), avec notamment l'intégration du sujet dans le document unique d'évaluation des risques (DUER), des lignes d'écoute via la mutuelle de l'entreprise et la mise à disposition d'une psychologue du travail pour les salariés.
- L'amélioration de la culture managériale : charte sur les relations managers/managés, formation et accompagnement des encadrants, création d'événements fédérateurs dans chaque service...

En parallèle, la CFE-CGC vient de finaliser une négociation sur l'intéressement. « L'accord prévoit une enveloppe importante en cas d'atteinte des objectifs, précise Cédric Michel. Nous allons dorénavant nous projeter vers la renégociation de l'accord sur le télétravail. »



ENTRETIEN



NOKIA : LA CFE-CGC OUVRE UNE NOUVELLE BRÈCHE DANS LE SECRET DES AFFAIRES

Par décision de justice, la CFE-CGC a obtenu le droit de connaître les engagements pris par Nokia lors du rachat d'Alcatel-Lucent. Une avancée fondamentale pour la transparence et la protection de l'emploi. Récit par le délégué syndical central, Olivier Marcé.

Vous êtes délégué syndical central CFE-CGC de Nokia, pourriez-vous vous présenter en deux mots ?

Je suis, avec Virginie Gervais-Bazin, l'un des deux DSC d'Alcatel Lucent International qui, avec 3 200 salariés, est la principale société de Nokia en France, qui en compte 4 000. Je suis également représentant syndical du Groupe en France pour le compte de la Fédération de la Métallurgie CFE-CGC. Mon syndicat d'appartenance est le SMIDEF. Nous sommes le deuxième syndicat de cette entreprise avec environ 28 % de représentativité, derrière la CFDT qui ne s'est pas associée à notre démarche, conduite en revanche avec l'appui de la CGT. Virginie et moi travaillons en équipe avec les autres délégués et représentants syndicaux, en particulier Axel Gouilly-Frossard à Nozay et Jean-François Schmitt à Lannion.

Quelles sont les étapes qui ont conduit à la décision récente du tribunal administratif de Paris (*), révélée par l'hebdomadaire Marianne ?

Tout est parti des lettres d'engagement conclues en octobre 2015 par Nokia et le gouvernement français relatives à l'acquisition d'Alcatel-Lucent. Une conséquence du « décret Montebourg » de mai 2014 sur les investissements étrangers qui impose l'accord des Pouvoirs publics pour une telle transaction. Petit à petit, et notamment en intersyndicale en 2019, nous sommes arrivés à la conclusion que ces engagements de maintien de l'emploi, des centres de décision et des investissements en France n'étaient pas respectés.

« Bercy a deux mois pour nous transmettre la partie des engagements communicables ou pour contester cette décision auprès du Conseil d'État »

Problème : s'ils étaient publics dans l'ensemble, nous n'avions pas connaissance de leurs modalités, du contrat exact passé entre Nokia et Bercy. Il nous fallait obtenir ce document pour pouvoir agir de manière formelle.

À qui et quand l'avez-vous demandé ?

D'abord à Bercy, bien sûr, à qui j'ai écrit en 2019 sans succès. Ensuite à la commission d'accès aux documents administratifs (CADA) qui nous a donné raison en février 2020. Une nouvelle demande à Bercy fondée sur ce renfort n'ayant même pas obtenu de réponse, j'ai proposé d'aller plus loin en confiant le dossier aux avocats habituels de l'intersyndicale, le cabinet LBBA représenté par Me Michael Klein. C'est lui qui a saisi le tribunal administratif fin 2020 pour le compte du SMIDEF et de la CGT Nokia.

Quel a été le jugement de ce tribunal ?

Dans sa conclusion 7, il valide notre demande en écrivant que « les syndicats requérants sont fondés à demander l'annulation de la décision implicite de rejet de leur demande de communication de tout document définissant les engagements conclus entre le groupe Nokia et le ministre de l'Économie, des Finances et de la Relance ». En termes crus, Bercy doit lâcher les documents.

Que se passera-t-il si l'État refuse ?

Bercy a deux mois pour nous transmettre la partie des engagements communicables (nous comprenons très bien que des éléments relatifs aux câbles sous-marins « secret défense », par exemple, soient expurgés) ou pour contester cette décision auprès du Conseil d'État.



ENTRETIEN

En attendant, je ne peux pas m'empêcher de me demander pourquoi le ministère refuse à ce point de communiquer ces engagements si tout y est carré et bien fait, comme il le prétend.

« Pour contester un certain nombre de pratiques, nous sommes obligés, comme pour General Electric, d'aller en justice »

Autre évolution plus technique : l'optimisation fiscale des prix de transfert existait peu dans le contexte franco-français. Aujourd'hui, à Nokia comme à GE, les dirigeants l'utilisent pour détourner de la valeur à l'étranger. Pour contester un certain nombre de pratiques, nous sommes obligés d'aller en justice.

Propos recueillis par Gilles Lockhart

() Audience du 9 juin 2022, décision du 23 juin 2022 N° 2011092/6-3.*

Êtes-vous en contact avec la CFE-CGC de General Electric qui a connaissance du document signé entre GE et l'État au moment du rachat d'Alstom et qui s'y réfère ?

Ce que font Philippe Petitcolin et son équipe nous inspire clairement et je salue leur combat. Il y a des similitudes dans l'histoire de nos entreprises. Dans les deux cas, nous sommes sur des questions de souveraineté, de « fleuron » de l'industrie française construit par le pays avec des aides publiques et le travail des salariés. Ce n'est pas normal que cela disparaisse. Nous devons avoir les moyens de discuter d'égal à égal avec les représentants de Bercy et du patronat. J'ajoute qu'avec Philippe Petitcolin et Wilfried Weber, de Technip Energies, qui se lance dans une action similaire, nous avons monté le collectif « Reconstruire ». Il se réunit régulièrement avec des économistes, des fiscalistes, des experts de la guerre économique, sur le thème de la reconstruction de l'industrie française.

On a l'impression qu'avec ce type d'actions, le militantisme prend une dimension plus technique, plus juridique...

Ce sont les faits qui nous obligent à changer de méthode. Alcatel-Lucent était un groupe français, certes internationalisé, mais qui nous permettait un minimum d'accès aux dirigeants et où les syndicats étaient considérés comme des partenaires. Depuis 6 ans, tout le fonctionnement du dialogue social a été vidé de sa substance, toutes les orientations se prennent en Finlande et nos interlocuteurs en France ne décident quasiment rien. Donc, soit on laisse le dialogue social dépérir, soit on trouve un moyen de discuter.





CONJONCTURE : UNE ÉCONOMIE FRANÇAISE SOUS TENSION

Hausse durable de l'inflation, croissance qui ralentit, effondrement du commerce extérieur, niveau d'endettement préoccupant : les indicateurs macroéconomiques sont au rouge. Point de situation et perspectives.

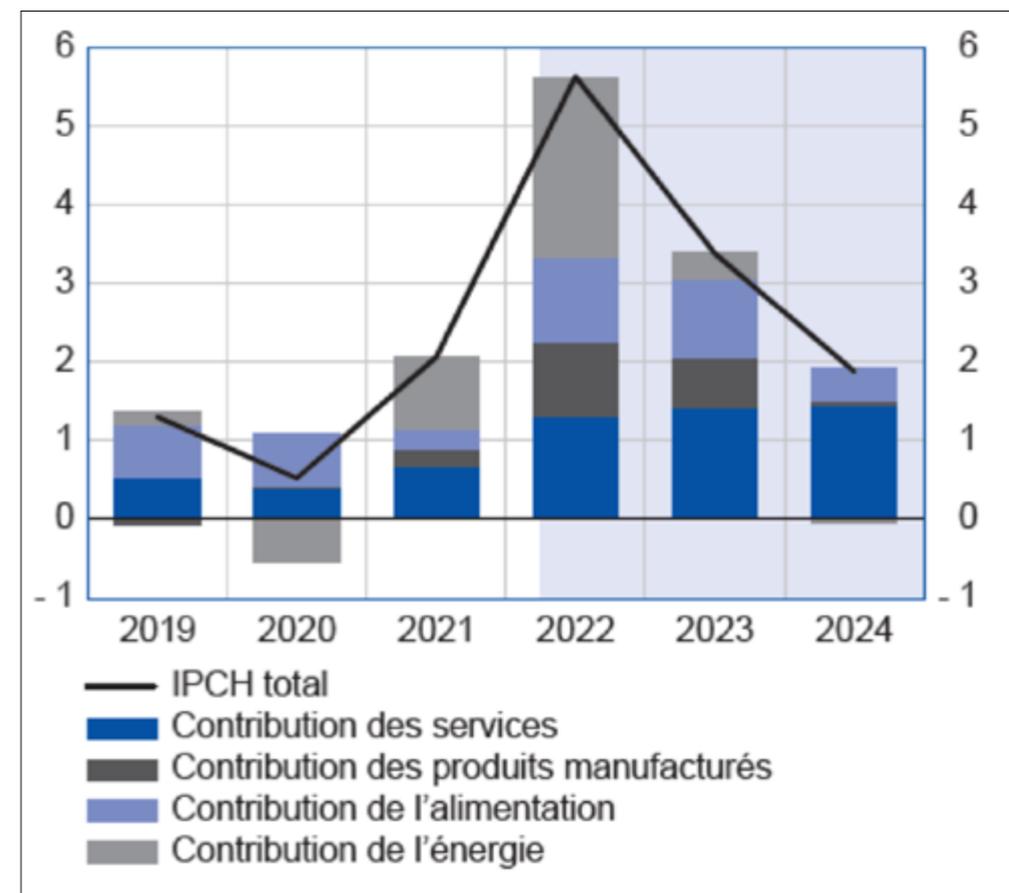
UNE INFLATION QUI SEMBLE S'INSTALLER DURABLEMENT

Selon les dernières données de l'INSEE, l'indice des prix à la consommation harmonisée (IPCH) s'établit en rythme annuel en juin à 6,5 %. Cette hausse de l'inflation résulte de l'accélération des prix de l'énergie, de l'alimentation et, dans une moindre mesure, des services.

La contribution des prix de l'énergie est particulièrement forte et s'explique notamment par l'envolée des prix du gaz, de l'électricité et du pétrole. Les conséquences de la guerre en Ukraine provoquent des difficultés d'approvisionnement en gaz, ce qui se répercute sur le tarif de l'électricité (les deux prix étant liés au sein du marché européen de l'énergie). La dynamique de l'inflation est également alimentée par les prix des produits alimentaires (+ 3,8 % en mai en rythme annuel) qui sont impactés par les tensions sur le marché mondial des matières premières alimentaires et sur la production d'engrais. Enfin, l'inflation sous-jacente (hors prix de l'énergie et des produits alimentaires) a aussi fortement augmenté. Les tensions sur les chaînes d'approvisionnement sont toujours présentes, provoquant mécaniquement des hausses de prix sur les biens manufacturés (+ 3,8 %). Quant à la composante services, elle progresse également (+ 3,2 %) en lien avec la boucle prix-salaire : la hausse des prix à la consommation conduit à des revalorisations salariales qui augmentent à leur tour les coûts de production et donc de nouveaux les prix à la consommation.

Cette tension sur les prix risque de perdurer. Les difficultés géopolitiques induites par le conflit entre l'Ukraine et la Russie ne disparaîtront pas demain. De même, les comportements spéculatifs sur les marchés et les problématiques d'offre et de demande sur le marché mondial des matières premières alimentaires sont loin d'être révolus. En outre, la faiblesse de l'euro vis-à-vis du dollars (qui a atteint la parité) risque d'entretenir l'inflation importée.

Décomposition de l'IPCH (Croissance en %, contributions en points de pourcentage, moyenne annuelle)



Source : Insee jusqu'au premier trimestre 2022 et projections Banque de France.



UNE HAUSSE DES PRIX QUI TOUCHE D'ABORD LES HABITANTS DES ZONES RURALES

L'inflation perturbe les décisions d'achat ou d'investissement des ménages et des entreprises. Tous les ménages sont affectés et répercutent une partie de la hausse des prix sur leur consommation. On constate toutefois que l'inflation touche davantage les ménages vivant en zone rurale, pour qui la voiture est très souvent le seul mode de transport pour se rendre au travail. Ils n'ont donc pas la même structure de budget que ceux qui habitent en ville, et sont particulièrement plus sensibles à la hausse du prix de l'énergie.

Les données de l'INSEE des dépenses annuelles moyennes des ménages en France en 2017 selon le lieu de résidence (rural, ville et agglomération parisienne) démontre un écart notable sur le poste des dépenses énergétiques. Selon cette étude, le poids des dépenses énergétiques atteint 12,1 % pour les ruraux contre 5,7 % pour les Franciliens. Un écart important qui n'est pas compensé par les différences de prix au niveau du poste logement.

En ce sens, la hausse des prix de l'énergie participe à aggraver les inégalités territoriales entre les zones urbaines et rurales. Cet effet est d'autant plus vrai qu'il concerne aujourd'hui des dépenses incompressibles qui ne peuvent être réduites que marginalement.

UN ÉTAT DE PLUS EN PLUS CONTRAINT PAR SON NIVEAU D'ENDETTEMENT

Face à cette hausse des prix qui touche l'ensemble des ménages et des entreprises, l'État essaye d'amortir le choc le plus possible. Il doit tenter de maintenir autant que faire se peut le pouvoir d'achat afin de maintenir la consommation et permettre à l'activité économique de perdurer. Le gouvernement a ainsi proposé des revalorisations (relèvement du point d'indice de la fonction publique, revalorisation des prestations sociales, etc.) et la prolongation, jusqu'à la fin de l'année, du bouclier tarifaire sur les prix du gaz et de l'électricité. Si cette dernière mesure est très efficace (elle a permis selon différentes estimations de baisser de deux point le taux d'inflation en France), elle ne peut constituer un instrument durable car elle est extrêmement coûteuse (environ 20 milliards d'euros).

Concomitamment, l'État doit s'assurer qu'il ne dévie pas trop de sa trajectoire en termes de finances publiques. La France s'est en effet beaucoup endettée durant la crise du Covid : entre le 1^{er} janvier 2020 et le 1^{er} janvier 2021, la dette des administrations publiques est passée de 2 375 à 2 813 milliards d'euros, soit une augmentation de près de 18,5 % ! Avec une dette publique qui avoisine aujourd'hui les 112 % du PIB, la situation budgétaire est plus compliquée. L'État ne peut plus prendre le risque d'un nouveau dérapage budgétaire sous peine d'être fortement sanctionné sur ses taux d'emprunts. La situation peut en effet vite devenir intenable : selon les estimations de la Banque de France, la hausse d'un seul point sur les taux d'emprunts alourdit le coût de notre endettement de 4 milliards d'euros. Le gouvernement cherche ainsi à trouver un subtil équilibre entre soutien à la croissance (synonyme de recettes fiscales supplémentaires) et maîtrise de la dépense publique.

ZONE EURO : QUELLE POLITIQUE MONÉTAIRE ET QUELS IMPACTS ?

Par ailleurs, la politique monétaire risque fortement de compliquer davantage la situation. Face à la hausse de l'inflation en zone euro (le taux annuel a atteint 8,6 % en juin), la Banque centrale européenne (BCE) s'oriente de plus en plus vers une normalisation de sa politique monétaire. Ce changement risque de provoquer des difficultés substantielles. En mettant un terme à son soutien actif, la BCE risque de faire ressurgir les problèmes liés à l'hétérogénéité importante des économies de la zone euro. Rien que sur le niveau de la dette publique, on constate des écarts colossaux qui font craindre, en cas d'un arrêt de programme de rachat d'actifs de la BCE, une remontée brutale des spread (écarts entre les taux d'emprunts des États) qui risqueraient d'asphyxier financièrement certains pays.

L'enjeu aujourd'hui pour la BCE consiste à articuler le mieux possible sa politique pour répondre à la fois à son objectif prioritaire de lutte contre l'inflation et à celui plus feutré d'aide aux pays les plus fragiles. À travers l'arrêt progressif des mesures exceptionnelles types PEPP et TLTRO et la remontée de ses principaux taux directeurs (*), la BCE va ralentir ses achats et son soutien au financement de l'économie. En d'autres termes, les États européens ne disposeront plus de la même aide pour soutenir leurs politiques budgétaires expansionnistes et ne pourront plus compter sur les mêmes instruments pour soutenir l'activité économique...

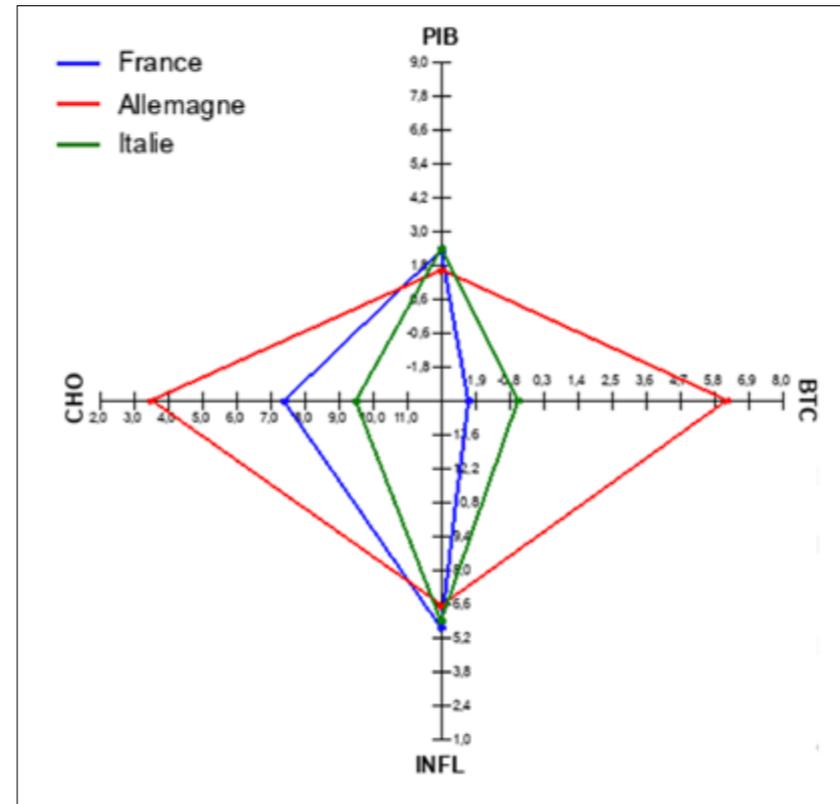


Alors certes, la BCE tente de se prémunir de ce risque de fragmentation en développant de nouveaux instruments monétaires pour neutraliser le plus possible cet effet, notamment en ciblant davantage les pays les plus fragiles. Mais outre la difficulté technique de cette mesure, se pose la question de sa faisabilité politique. Car cette mesure se heurte à l'acceptabilité des banques nationales qui composent la BCE et plus particulièrement à la validation juridique de la Cour de Karlsruhe qui a déjà, par le passé, posé certaines limites dans le principe d'un soutien monétaire accordé aux pays.

Plus largement, cette rupture de politique monétaire interroge sur le futur des politiques budgétaires au sein de la zone euro. À la lumière des objectifs de politique économique au sein des différents pays, on constate des divergences fondamentales (graphique ci-dessous) qui risquent de provoquer des arbitrages différents entre les pays. Par exemple, l'Allemagne se consacrera essentiellement à la réduction de son inflation. À l'inverse, l'Italie, dont la situation au niveau de l'emploi est beaucoup plus préoccupante, préférera théoriquement privilégier à court terme le soutien à l'activité économique.

En somme, le risque pour la zone euro est de constater des divergences de politiques budgétaires plus importantes alors même que la politique monétaire se normaliserait à cause de l'inflation. Cette difficulté macroéconomique fondamentale, qui risque d'éclater et d'altérer la transmission de la politique monétaire, représentera sans nul doute un enjeu important pour les autorités européennes ces prochains mois.

(*) Les trois principaux taux de la BCE sont le taux sur la facilité de dépôt, auquel est rémunérée la monnaie des réserves excédentaires que les banques détiennent sur leur compte auprès de la banque centrale ; le taux sur les opérations principales de refinancement, auquel se refinancent les banques, contre collatéral, à échéance d'une semaine ; et le taux d'intérêt sur les prêts marginaux, qui est le taux débiteur auquel les banques peuvent emprunter en urgence et au jour le jour auprès de la BCE.



Source : Données Banque de France, Commission européenne et OCDE (données prévisionnelles 2022).

- **PIB** : Taux de variation du PIB en volume (%).
- **BTC** : Solde de la balance des transactions courantes en % du PIB.
- **INFL** : Taux de variation de l'indice des prix à la consommation harmonisée (en %).
- **CHO** : Taux de chômage (BIT, en %).

Cette représentation graphique, dite carré magique de Kaldor, permet de visualiser les principaux objectifs potentiels de la politique économique que sont la croissance, le plein-emploi, la stabilité des prix et l'équilibre extérieur. Plus les points sont éloignés du centre, plus la situation est favorable. Il faut toutefois noter que ces différents objectifs de politique économique sont difficilement conciliables en même temps.

LES CHIFFRES

2 500,9 MILLIARDS D'EUROS

PIB France 2021

- 0,2 %

Croissance du PIB en volume au 1^{er} trimestre 2022

+ 5,8 %

Inflation (moyenne des 12 derniers mois à juin 2022)

7,3 %

Chômage au sens du BIT (1^{er} trimestre 2022)

- 13,1 MILLIARDS D'EUROS

Balance commerciale (mai 2022)

2 901,8 MILLIARDS D'EUROS (114,5 % DU PIB)

Dette publique (2^e trimestre 2021)

1 475,5 MILLIARDS D'EUROS (59 % DU PIB)

Dépenses publiques 2021

	France				Allemagne				Italie				Espagne				Royaume-Uni			
	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023
Taux de croissance	-7,9%	6,7%	2,9%	1,4%	-4,8%	2,7%	2,1%	2,7%	-8,9%	6,2%	2,3%	1,7%	-10,8%	4,9%	4,8%	3,3%	-9,9%	7,2%	3,7%	1,2%
Taux de chômage (% de la population active)	8,2%	8,1%	7,8%	7,6%	4,2%	3,7%	3,2%	3,2%	9,1%	10,3%	9,3%	9,4%	15,5%	15,4%	13,4%	13,1%	4,5%	5%	4,2%	4,6%
Solde public (% du PIB)	-9,9%	-8,9%	-5,6%	-3,8%	-4,2%	-6,8%	-3,3%	-0,7%	-9,5%	-10,2%	-6%	-3,9%	-11,5%	-8,6%	-5,3%	-4,3%	-13,4%	-11,9%	4,3%	-2,3%
Dette publique (% du PIB)	113,4%	115,8%	112,6%	112,9%	68,9%	72,5%	70,9%	67,7%	155,6%	154,8%	150,4%	148,7%	117,1%	120,2%	116,4%	115,9%	103,7%	108,5%	87,8%	82,7%



Les données sont issues des prévisions du FMI qui ont été réactualisées en mai 2022.

CONTACTS

Raphaëlle Bertholon
Secrétaire nationale en charge
du secteur Économie, Industrie,
Numérique et Logement
raphaelle.bertholon@cfecgc.fr

Service Économie
Anne Bernard
Louis Delbos
Anaïs Filsoofi
Vinciane Vialard



FIT FOR 55, LA RÉFORME DU MARCHÉ EUROPÉEN DU CARBONE

L'Union européenne a adopté un ensemble de projets législatifs visant à atteindre la neutralité climatique en 2050 et à réduire les émissions de gaz à effet de serre d'au moins 55 % d'ici 2030.

TRANSITION ÉCOLOGIQUE : DU GREEN DEAL AU FIT FOR 55

Dans la nuit du 28 au 29 juin 2022, les ministres chargés de l'environnement des 27 États membres de l'Union européenne (UE) ont trouvé un accord sur cinq textes du paquet « Fit for 55 » qui leur avait été soumis.

« Fit for 55 » est la suite logique du « Pacte vert pour l'Europe » proposé le 11 décembre 2019 partant du constat selon lequel le changement climatique est le plus grand défi de notre époque. Le « Pacte Vert », ou « Green Deal », fixait pour objectif de faire de l'Europe le premier continent à atteindre la neutralité climatique d'ici à 2050. Les États se sont engagés à réduire leurs émissions de gaz à effet de serre (GES) d'au moins 55 % d'ici à 2030 par rapport au niveau de 1990. Cet objectif a été approuvé par le Conseil européen puis communiqué à la CCNUCC (Convention-cadre des Nations unies sur les changements climatiques) en décembre 2020 en tant que contribution de l'UE à la réalisation de l'accord de Paris (2015). C'est le règlement européen (UE 2021/1119), entré en vigueur le 30 juin 2021, qui a rendu le « Pacte Vert » juridiquement contraignant. Le paquet « Fit for 55 » a pour objectif de se doter de moyens effectifs afin d'atteindre l'objectif de réduction des émissions de GES de 55 %.

Dans le détail, ce paquet est un ensemble de 14 projets législatifs. On y retrouve notamment la réforme du marché européen du carbone, le partage de l'effort entre les États membres, l'usage des terres et la foresterie, la création d'un fonds social pour le climat ainsi que la fin de la vente des véhicules thermiques neufs.

COMMENT FONCTIONNE LE MARCHÉ EUROPÉEN DU CARBONE ?

Le marché européen du carbone (SEQE ou EU-ETS) a été créé en 2005 suite aux engagements pris dans le cadre du protocole de Kyoto, afin d'imposer un plafond d'émissions aux secteurs très émetteurs de l'UE : production d'électricité, sidérurgie, raffineries de pétrole, chimie, chauffage urbain et, depuis 2012, l'aviation avec les compagnies aériennes pour les vols commerciaux intra-européens.

Il s'agit d'un outil incitatif basé sur le principe « pollueur-payeur » qui encourage les États à réduire leurs émissions et à opter pour de nouvelles technologies à moindre coût. Au même titre que la taxe carbone, ce dispositif doit faciliter la réalisation des objectifs climatiques collectifs. Chaque année, les États européens fixent un plafond d'émission global puis distribuent les quotas aux entreprises concernées (1 quota = 1 tonne de CO₂). Cette allocation est établie en fonction du secteur d'activité de l'entreprise et de la quantité de GES émise par les acteurs les plus verts du secteur. Des quotas supplémentaires gratuits peuvent être distribués sous conditions afin de ne pas fragiliser la compétitivité des entreprises et d'éviter les fuites de carbone, c'est-à-dire la délocalisation d'activités émettrices de GES vers des pays où la réglementation est plus souple.

Les quotas sont échangeables : une installation qui émet plus que son allocation peut acheter des quotas sur le marché ; une installation qui réduit ses émissions peut revendre ses quotas non utilisés à d'autres entreprises ou les garder pour plus tard. Les échanges entre offreurs et demandeurs de quotas se font par des contrats bilatéraux entre industriels ou sur des places de marché. Depuis sa troisième phase de fonctionnement (2013-2020), le SEQE couvre plus de 11 000 installations industrielles et centrales électriques dans l'UE et les pays de l'Espace économique européen (Norvège, Liechtenstein et Islande) ainsi que les vols à l'intérieur de cette région, ce qui représente environ 45 % des émissions de GES de cette zone.

À sa création, le marché du carbone européen n'a pas réussi à inciter les entreprises à réduire leurs émissions, le prix du carbone étant trop faible suite à une trop grande allocation de quotas gratuits. Il était alors plus intéressant pour les pollueurs d'acheter des quotas plutôt que d'investir dans la réduction de leurs émissions. Mais depuis 2018, on observe une augmentation du prix du carbone presque constante de 7 euros la tonne à plus de 79 euros en mars 2022.



Source : *EnergiesDev*, 5 février 2022.

LES CHANGEMENTS INDUITS PAR LE FIT FOR 55

Le paquet « Fit for 55 » modifie le marché actuel. Il fixe tout d'abord une réduction des émissions globales de 61 % d'ici 2030 par rapport à 2005. Pour atteindre cet objectif global, le paquet prévoit d'augmenter le pourcentage annuel de réduction d'émissions qui est actuellement de 2,2 % par an et qui passera à 4,2 %.

Aussi, le SEQE est étendu aux bâtiments et aux transports à partir de 2024 (uniquement pour les secteurs commerciaux ; les particuliers pourraient être concernés en 2029 après réévaluation de la Commission européenne). Ces deux secteurs devront réduire leurs émissions de 43 % d'ici 2030. Cette refonte modifie les frontières qui structuraient jusqu'à présent la politique climatique européenne, entre le système d'échanges de quotas (SEQE) applicable à l'électricité et aux entreprises fortement émettrices, qui est géré au niveau européen, et les secteurs diffus, essentiellement régulés au niveau national.

Après certaines difficultés dans les négociations, le Conseil européen met fin aux quotas gratuits qui seront progressivement éliminés entre 2027 et 2035. Le Parlement avait pourtant voté une réduction échelonnée sur une période plus courte (2027-2032).

LES DÉFIS D'UNE TRANSITION JUSTE RENTABLE ET COMPÉTITIVE

Suite à cette réforme, les différences de tarification du carbone entre les pays faisant partie du SEQE et les pays tiers vont s'accroître. Cela risque d'entraîner une augmentation de la production de CO2 dans les pays tiers et donc de nuire à l'efficacité des politiques climatiques mises en place. Afin d'y pallier, le paquet « Fit for 55 » crée un mécanisme d'ajustement carbone aux frontières (MACF) de l'Union européenne qui s'appliquera à certains produits importés présentant un risque élevé de fuite de carbone.

Le MACF vise à éviter les fuites de carbone aux frontières en imposant des normes environnementales fortes aux entreprises européennes tout en continuant d'importer des biens en provenance de pays hors UE et dont la production, elle, n'est pas soumise à de telles normes. Pour cela, un surcoût sera appliqué à ces biens importés dépassant le seuil défini. Ce surcoût sera basé sur celui du marché européen du carbone (80 euros par tonne de CO2 en décembre 2021). Mais ce mécanisme ne pourra pleinement fonctionner qu'après la suppression totale des quotas gratuits, c'est-à-dire en 2035.

Comme toute politique environnementale, l'élargissement du QESE va avoir un impact sur le prix du carbone. La hausse du prix incite les entreprises à mobiliser les efforts de réduction de leurs émissions. Cependant, cette hausse du prix va aussi avoir un impact sur les ménages et leur pouvoir d'achat. D'après une simulation de la CEDD (Commission de l'économie et du développement durable), l'impact brut d'un prix du carbone supplémentaire de 10 euros/tCO2 sur les factures d'énergies est très hétérogène selon le revenu total des ménages et leur lieu de vie.



Les ménages à faibles revenus vivant en commune rurale étant les plus fortement impactés par une hausse du prix du carbone. Cet impact sur le pouvoir d'achat pourrait poser un problème d'acceptabilité de ces mesures par la population.

Pour répondre à cet impact, le paquet « Fit for 55 » comprend la création d'un fonds social pour le climat. S'adressant aux ménages, aux petites entreprises et aux usagers des transports vulnérables et affectés par la transition énergétique, il prendra la forme d'une aide directe mais temporaire destinée à pallier l'augmentation des prix des carburants et de l'énergie, mais aussi d'investissements plus structurels.

Ce fonds permettra de soutenir la rénovation de bâtiments, les énergies renouvelables et les politiques de transport par des prêts à taux zéro, des subventions, des bons... Il sera alimenté par 25 % des ventes aux enchères des quotas de CO2 du second marché carbone, qui couvrira les secteurs des transports et des bâtiments à compter de 2027. Le compromis trouvé par le Conseil européen est de maintenir le volume global du fonds à 59 milliards d'euros sur les années 2027 à 2032. Ce montant sera réparti entre les États membres selon, entre autres, le taux de précarité énergétique des populations ou encore les émissions de CO2 des secteurs des transports et des bâtiments. La France devrait recevoir plus de 6 milliards d'euros.

CONTACTS

Madeleine Gilbert

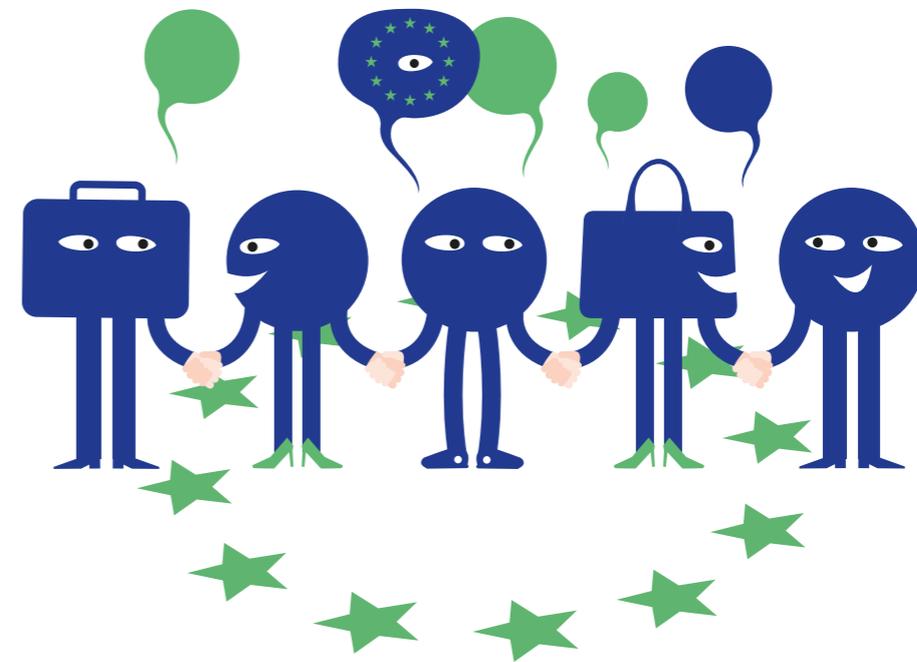
Secrétaire nationale Nouvelle offre syndicale, RSE, Développement durable
madeleine.gilbert@cfecgc.fr

François Moreux

Délégué national
francois.moreux@cfecgc.fr

Service Économie

Anne Bernard
Vinciane Vialard





POUR UNE MEILLEURE RECONNAISSANCE DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX : UN ENJEU DE LA NÉGOCIATION AT/MP

Alors que les partenaires sociaux engagent des discussions sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, la CFE-CGC milite notamment pour mieux reconnaître les troubles psychiques comme directement liés à l'organisation du travail.

Un nouveau chantier vient de s'ouvrir entre partenaires sociaux sur la question sensible des accidents du travail et des maladies professionnelles (AT/MP). Une occasion pour la CFE-CGC de porter ses revendications de longue date sur la prise en compte des pathologies conséquences des risques psychosociaux (RPS). Ce sujet a pris toute son acuité avec la crise sanitaire. Depuis mars 2020, le groupe de protection sociale Malakoff Humanis en mesure l'impact sur un échantillon de 2 000 salariés d'entreprises du secteur privé.

La dernière enquête montre que l'absentéisme des salariés est en hausse au premier semestre 2022 par rapport à 2021. Hors motif lié à la Covid-19, les troubles psychologiques sont la deuxième cause d'arrêt maladie chez les salariés : 14 % d'entre eux sont en effet liés à des troubles psychologiques et donc aux RPS (épuisement professionnel, burn-out, dépression, anxiété, stress...). Chez les moins de 30 ans, ce chiffre atteint 16 %.

Les troubles psychologiques prennent de plus en plus d'ampleur. Selon des données de l'Assurance Maladie – Risques professionnels en 2019, sur 1 579 maladies professionnelles reconnues (hors tableaux), plus de 1 000 étaient des affections psychiques. Pour rappel, ces pathologies ne figurant pas dans un tableau de maladie professionnelle, elles ne sont pas présumées liées au travail : les victimes doivent justifier d'un taux d'incapacité permanente partielle (IPP) de 25 % pour que leur situation soit examinée par un comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP). Le taux de reconnaissance des affections psychiques en maladies professionnelles en CRRMP est de 50 %. Ce chiffre reste stable malgré un nombre de demandes déposées qui augmente chaque année.

INTÉGRER LES PATHOLOGIES PSYCHIQUES DANS LES TABLEAUX DE MALADIES PROFESSIONNELLES

Concernant les accidents du travail, environ 10 000 affections psychiques liées au travail avaient été reconnues comme accident du travail en 2016, selon un rapport de l'Assurance Maladie sur les affections psychiques liées au travail. Rapportés aux 626 000 accident du travail (avec arrêt de travail) de l'année, les affections psychiques représentent 1,6 % de la totalité des accidents du travail avec arrêt. Ce chiffre a augmenté de 10 % entre 2011 et 2014, ce qui montre que la santé mentale des salariés s'est dégradée.

Ces chiffres illustrent combien il est nécessaire de mieux reconnaître les troubles psychiques comme directement liés à l'organisation du travail. La CFE-CGC s'oppose au fait que ces pathologies soient écartées des tableaux de maladies professionnelles sous prétexte de leur caractère multifactoriel.

En effet, selon l'enquête Malakoff Humanis indiquant que 43 % des salariés estiment leur santé mentale « médiocre » (un chiffre qui atteint 51 % chez les moins de 30 ans), les motifs mis en avant sont liés au seul contexte professionnel, par exemple l'intensité et le temps de travail ou les rapports sociaux au travail dégradés. Ces chiffres montrent que l'argument du caractère plurifactoriel des pathologies psychiques (avancé par les organisations patronales) n'est pas recevable pour la CFE-CGC.

C'est pourquoi, dans le cadre des travaux engagés entre partenaires sociaux, la CFE-CGC milite pour l'intégration des pathologies psychiques dans les tableaux de maladies professionnelles afin de permettre qu'elles soient enfin reconnues au nombre des maladies professionnelles. À défaut, la CFE-CGC milite pour la baisse de 25 à 10 % du taux d'incapacité permanente partielle pour ouvrir un accès à la procédure de reconnaissance par les CRRMP.



35 ANS DE LA LOI SUR L'OBLIGATION D'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP : POURSUIVONS NOS EFFORTS !

À l'occasion du 35^e anniversaire de la loi du 10 juillet 1987, la CFE-CGC souligne les progrès réalisés pour favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap, même s'il reste beaucoup de chemin à parcourir pour que le monde du travail soit réellement inclusif.

Aujourd'hui en France, 7 % de la population française en âge de travailler est porteuse d'un handicap et la reconnaissance administrative de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ne touche que 2,7 millions de personnes.

Même si ce chiffre est en augmentation constante depuis cinq ans, le handicap d'un salarié, et surtout son accompagnement à tous les stades de sa carrière, reste encore un sujet complexe et même tabou en entreprise tant il véhicule de méconnaissances et de préjugés. C'est ainsi que les personnes en situation de handicap mettent près de sept mois de plus à trouver un emploi qu'un travailleur valide, alors même que 80 % d'entre elles exercent leur métier dans une entreprise ordinaire. Une personne en situation de handicap dispose d'autant de compétences qu'un travailleur valide et ne pas pouvoir l'intégrer ou la garder dans l'entreprise, en raison de sa situation, devrait être envisagé comme un risque économique tout autant qu'une injustice sociale.

LA CFE-CGC MOBILISÉE DE LONGUE DATE

La CFE CGC est engagée sur ce sujet depuis de nombreuses années. Elle sensibilise et forme ses militants à négocier une politique handicap en entreprise, mettant à disposition des outils ([Guide handicap et numérique](#), fiches réflex handicap, BD sur le handicap psychique...). La CFE-CGC a par ailleurs noué un partenariat renforcé avec l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph).

À la CFE CGC, nous sommes convaincus qu'investir dans une politique handicap ambitieuse au sein de l'entreprise permet d'améliorer la qualité de vie et les conditions de travail pour tous. C'est une chance pour l'entreprise en même temps que l'expression de sa responsabilité sociétale. Les employeurs et les partenaires sociaux ont un rôle à jouer dans cette dynamique.

Les retours de terrain montrent que les entreprises qui parviennent, par un dialogue social nourri, à s'engager sur le sujet du handicap et à former leurs managers, dynamisent l'inclusion et l'égalité des chances.

En clair, cela est la démonstration que le handicap n'est pas un problème à traiter mais une source de développement et de progression à tous les niveaux de l'entreprise. Néanmoins, en dépit de leur ouverture et de leur compréhension du sujet, un grand nombre d'entreprises se sentent démunies, ne sachant pas comment appréhender la question du handicap, d'autant plus que 80 % des handicaps sont invisibles. C'est pourquoi la CFE CGC est impliquée au quotidien sur ces sujet et qu'elle fait du sujet handicap un sujet de politique d'entreprise comme tous les autres !

POURSUIVRE LE DÉPLOIEMENT DES MESURES ET DES DISPOSITIFS DANS L'ENTREPRISE

Dans un esprit de progression partagée, d'inclusion et de diversité, et d'égalité des chances, nous devons poursuivre le déploiement des mesures pour favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap dans les entreprises. Au travers des dispositifs de la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », entrée en vigueur début 2020, des aides spécifiques détaillées dans le plan « France Relance » et, très récemment, des dispositions dédiées de la loi « prévention santé au travail » votée le 2 août 2021, l'entreprise est désormais considérée comme l'allié indispensable qui peut fondamentalement changer la donne.

Bien sûr, de nombreuses questions se posent encore mais à la CFE CGC, nous pensons qu'il faut créer un climat de confiance pour :

→ parler naturellement du handicap en entreprise et amener tous ceux qui taisent leur situation à se faire reconnaître ;



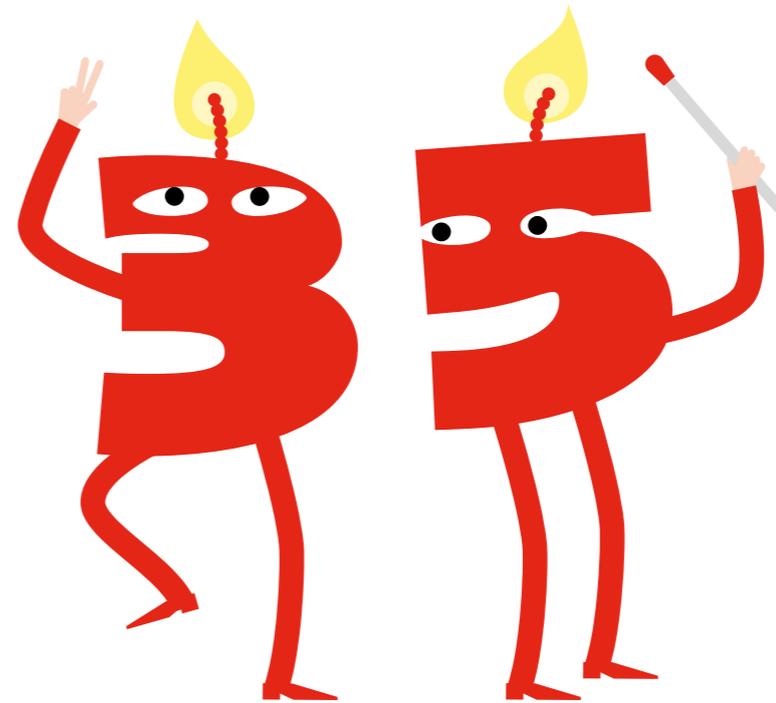
- attirer les talents en situation de handicap en déjouant les risques de discrimination à l'embauche et faire du recrutement inclusif une dynamique pérenne ;
- maintenir dans l'emploi des personnes dont la situation de santé change au cours de la vie ou pour lesquelles il faut des adaptations nouvelles.

LE DIALOGUE SOCIAL EST UN MAILLON ESSENTIEL POUR UNE MEILLEURE INCLUSION

Nous devons mettre en œuvre, avec l'ensemble des parties prenantes (publiques, privées, associatives, territoriales), un dialogue social qui puisse s'insérer comme un maillon essentiel de cet écosystème, au service de la progression collective de l'inclusion dans l'emploi de personnes en situation de handicap. La CFE CGC y prend toute sa place !

Nous venons de célébrer les 35 ans de la loi du 10 juillet 1987 et depuis 35 ans, beaucoup de progrès ont été enregistrés au bénéfice de l'emploi, de l'évolution professionnelle et du maintien dans l'emploi. Mais il reste encore beaucoup de chemin à parcourir pour que le monde du travail soit réellement inclusif. Nous le constatons au quotidien sur le terrain : l'emploi de personnes en situation de handicap est bénéfique pour les entreprises, les employeurs publics, leurs salariés et agents.

Pour accélérer l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap, les partenaires sociaux, les acteurs de l'emploi et les associations représentatives des personnes handicapées **ont publié une tribune** pour partager leur engagement. François Hommeril, président de CFE-CGC, fait partie des 24 signataires qui, par ce texte commun, se donnent une ambition : le plein emploi des personnes en situation de handicap.





QU'ADVIENT-IL DU TRADITIONNEL 1,5 % PRÉVOYANCE ?

Cotisation obligatoire à la charge de l'employeur dont bénéficient les salariés cadres et assimilés contre les risques lourds (invalidité, incapacité, décès), le 1,5 % revient dans l'actualité suite à un arrêt de la Cour de cassation et à la nouvelle convention collective dans la métallurgie.

PRÉVOYANCE : QU'EST-CE QUE LE 1,5 % ?

Le dispositif « 1,5 % prévoyance » trouve son origine dans la convention Agirc qui mettait en place, en 1947, un régime de retraite complémentaire et un régime de prévoyance obligatoires pour les cadres et assimilés. Il vise à contraindre l'employeur à verser une cotisation au moins égale à 1,5 % de la rémunération inférieure au plafond de la Sécurité sociale consacrée au financement d'avantages en termes de prévoyance à chaque cadre et assimilé cadre.

2022 : QU'EST-CE QUI A VRAIMENT CHANGÉ ?

Le texte n'a pas changé : bien que la convention Agirc n'existe plus, la rédaction régissant le 1,5 % prévoyance a été intégralement reprise dans l'accord national interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Les bénéficiaires n'ont pas changé : l'obligation cible toujours les cadres et assimilés même s'il reste possible de couvrir d'autres salariés. Les catégories des anciens articles 36 peuvent notamment continuer à en bénéficier au même titre que les cadres (via une démarche de création de catégorie objective au niveau de la classification de branche).

Le besoin n'a pas changé : il n'existe toujours pas de couverture de la prévoyance obligatoire pour tous. Nombre de salariés n'ont aucune couverture face aux risques d'invalidité, d'incapacité ou de décès en dehors de celle offerte par la Sécurité sociale. Or celle-ci est limitée dans la durée et se calcule sur la base de salaires plafonnés. Pour les bénéficiaires du 1,5 % prévoyance, ce dispositif limitant l'impact éventuel sur leur niveau de vie est donc toujours aussi précieux.

L'utilisation possible de la cotisation n'a pas changé : dans un arrêt du 30 mars 2022, la Cour de cassation a récemment confirmé que, pour juger du respect de la cotisation minimale de 1,5 %, étaient prises en compte les cotisations servant à financer les risques lourds (incapacité, invalidité, décès) mais aussi les frais de santé, appréciés également comme de la prévoyance. Cependant, il n'est pas prudent pour un employeur de compter sur la cotisation santé pour atteindre 1,5 % car les salariés demandent parfois une dispense de cette couverture. L'employeur encourt alors un risque de pénalité financière en cas de décès du bénéficiaire concerné, voire un risque de redressement à tout moment, si le régime ne respecte plus les conditions permettant de bénéficier d'exonération sociale et fiscale.

Il est par ailleurs extrêmement dommageable que l'utilisation pour le régime frais de santé (que l'employeur a déjà pour obligation de financer à hauteur de 50 % pour tous) prive de financement la couverture des cadres et assimilés cadres face aux risques lourds, aux impacts majeurs et durables, non assurés par ailleurs.

Le caractère obligatoire a évolué mais subsiste : les employeurs sont majoritairement tenus de verser cette cotisation. Notons toutefois trois nuances depuis la nouvelle hiérarchie des normes :

- Si l'accord de branche ne dit rien, l'obligation s'impose à tous les employeurs de la branche grâce à l'ANI de 2017.
- Si l'accord de branche prévoit le respect de la cotisation de 1,5 %, une entreprise peut s'en affranchir à condition de prévoir des garanties au moins équivalentes. Cela est très difficile à apprécier et comporte donc un risque non négligeable pour l'employeur.
- Un accord de branche peut prévoir autre chose qui diffère de l'ANI.



UN DISPOSITIF CONSOLIDÉ PAR LA NOUVELLE CONVENTION DE BRANCHE DANS LA MÉTALLURGIE

Le texte de la nouvelle convention collective signée par les partenaires sociaux dans la branche de la métallurgie fait écran à l'ANI mais rappelle dans ses principes généraux que l'ANI, en particulier le 1,5 % prévoyance, constitue « un repère essentiel dans la fixation des paramètres de la branche ». Les cadres et assimilés cadres visés par l'ANI sont bien bénéficiaires de la cotisation garantie de branche la plus élevée. De plus, ce dispositif a fait locomotive pour les salariés non-cadres en faveur desquels une cotisation minimale a été instaurée, quoique plus faible.

Le taux de cotisation à financer exclusivement par l'employeur en faveur des cadres et assimilés cadres est certes ramené à 1,12 % de leur rémunération mais sur une base élargie aux tranches 1 et 2 (jusqu'à 329 088 euros annuels), soit au-delà de l'ANI qui impose la cotisation minimale de 1,5 % limitée à la tranche 1 (jusqu'à 41 136 euros annuels, le montant du plafond annuel de la Sécurité sociale pour 2022). Appliqué sur le salaire moyen des cadres de la branche, ce taux génère donc un montant de cotisation supérieur au mode de calcul traditionnel du « 1,5 % ».

De plus, la cotisation minimale de branche de 1,12 % est affectée au financement de garanties fléchées sur la protection sociale complémentaire à l'exclusion des frais de soins de santé qui impliquent une contribution de l'employeur par ailleurs, et ne viennent donc pas réduire le budget consacré aux risques lourds.

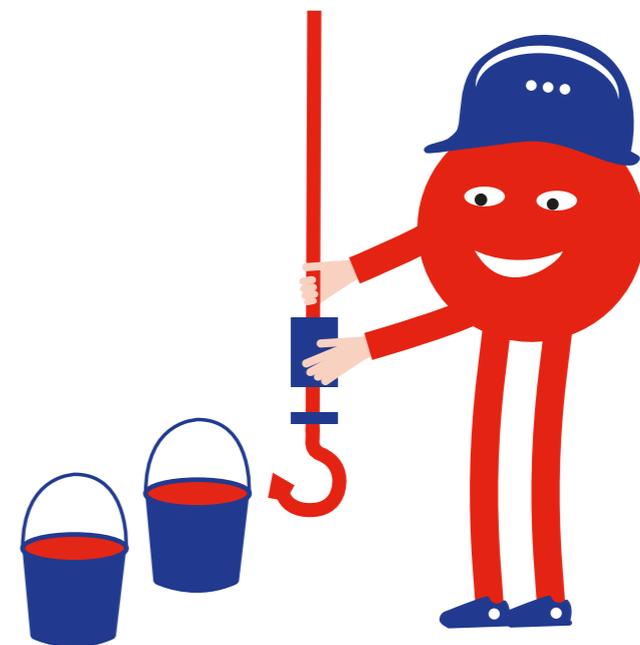
Enfin et surtout, alors que le dispositif 1,5 % prévoyance ne contraint pas l'employeur sur l'utilisation de cette cotisation, ni ne l'engage sur un niveau de garantie, la convention de la métallurgie a mis en place une obligation de couverture qui s'ajoute à cette obligation de moyen. Sont ainsi fixées des garanties socles obligatoires en cas d'incapacité temporaire de travail, d'invalidité ou de décès dont pourront bénéficier tous les salariés concernés de la branche.

GAGE DE SÉCURISATION, L'ANI DE 2017 DOIT RESTER UN REPÈRE

La plus grande vigilance est donc de mise lors de la révision d'un accord de branche de protection sociale complémentaire. L'ANI de 2017 doit rester notre repère, gage de sécurisation de cet avantage acquis en matière de prévoyance pour les populations représentées par la CFE-CGC.

Seule une bonne connaissance de tous les enjeux peut permettre d'aménager cette obligation de cotisation dans une branche à des fins d'amélioration de la couverture. Ainsi, la Confédération a défini un socle de garanties prévoyance lourde à négocier en branche ou en entreprise, pour que l'utilisation de la cotisation 1,5 % soit en adéquation avec les besoins de nos populations.

Pour toutes les infos, vous pouvez consulter et télécharger [Le Mémo 1,5 %](#) édité par la CFE-CGC pour ses adhérents et ses militants.





LE NOUVEAU HAUT CONSEIL À L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Le nouveau Haut Conseil à l'Égalité a intégré, depuis la loi d'accélération et de simplification de l'action publique du 7 décembre 2020, l'ancien Conseil supérieur à l'Égalité professionnelle. L'instance couvre ainsi l'ensemble des champs de l'égalité femmes-hommes. Un arrêté du 17 mars 2022, publié au Journal officiel du 18 mars, livre la liste des membres nommés au Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, présidé par Sylvie Pierre-Brossolette.

Le nouveau Haut Conseil à l'Égalité est chargé de formuler des recommandations, de contribuer à l'évaluation de politiques publiques, d'assurer le suivi des évolutions législatives, de recueillir et de diffuser des données dont le rapport annuel sur le sexisme en France. Au titre de ses nouvelles missions, il est consulté sur les projets de loi et de décret ayant pour objet d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que sur les textes relatifs à des conditions particulières de travail propres à l'un ou l'autre sexe.

L'instance comprend deux formations :

• **Une formation « Droits des femmes et lutte contre le sexisme et les violences de genre »**, qui développe ses missions en matière de lutte contre les stéréotypes et d'analyses des rôles sociaux, de participation à la vie économique et sociale, de parité en politique, de santé et droits sexuels et reproductifs et de violence de genre.

Elle est composée de 54 membres : parlementaires et élus locaux, représentants des associations, personnalités qualifiées.

• **Une formation « Égalité professionnelle »**, qui reprend les missions de l'ancien CSEP et qui a vocation à formuler des propositions afin d'améliorer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ses travaux portent également sur les questions d'articulation des temps sociaux et professionnels, de la diversification des trajectoires professionnelles des filles et des garçons, de la création d'entreprises par des femmes.

Elle est composée de 42 membres représentant les organisations représentatives des salariés et des employeurs, ainsi que des personnalités qualifiées dans le domaine de l'égalité professionnelle.

Au sein de cette seconde formation, siègent quatre représentants pour la CFE-CGC :

- Carole Cano (titulaire)
- Mickaël Duc (titulaire)
- Marielle Mangeon (suppléante)
- Michel Moine (suppléant)

ACCORD SUR LE PARITARISME: UNE PRISE EN COMPTE DE L'ÉGALITÉ AFFICHÉE

Signé par les partenaires sociaux dont la CFE-CGC, le nouvel accord national interprofessionnel (ANI) du 14 avril 2022, intitulé « Pour un paritarisme ambitieux et adapté aux enjeux d'un monde du travail en profonde mutation », a été l'occasion pour les organisations syndicales et patronales représentatives de rappeler leur attachement aux règles en vigueur en matière de représentation équilibrée femmes-hommes dans les conseils d'administration.

Les partenaires sociaux entendent y concourir. C'est ainsi que chaque organisation syndicale et patronale doit atteindre la parité des délégations à chaque renouvellement, tant au niveau des titulaires que des suppléants, avec un écart maximal de une personne entre chaque genre en cas de désignation d'un nombre impair de représentants (article 11.2 de l'accord).

CONTACTS

Mireille Dispot
Secrétaire nationale Égalité des chances et santé au travail
mireille.dispot@cfecgc.fr

Anne-Michèle Chartier
Déléguée nationale
anne-michele.chartier@cfecgc.fr

Christophe Roth
Délégué national
christophe.roth@cfecgc.fr

Service Économie et Protection sociale
Anne Bernard
Lucie Oneto
Leslie Robillard
Mallaurly Voces



FOCUS



QUEL TRAVAIL DEMAIN ? LES ANALYSES DE FRANÇOIS HOMMERIL

Invité d'une conférence aux Rencontres Économiques d'Aix-en-Provence, le président de la CFE-CGC a évoqué les enjeux de l'attachement à l'entreprise, de la valorisation de l'expérience et de la préservation du lien social au travail.

Nouvelles organisations du travail post-Covid, attractivité des entreprises et fidélisation des compétences, aspirations des nouvelles générations vis-à-vis du travail... Ces thématiques ont servi de trame **à la conférence « Travailler demain »** organisée le 8 juillet dans le cadre des Rencontres Économiques d'Aix-en-Provence (8-10 juillet), le plus grand forum économique d'Europe avec plus de 60 conférences et 350 intervenants durant trois jours.

Aux côtés d'autres personnalités (Laurent Blanchard, directeur général délégué de Cegid ; Thierry Derez, PDG de Covéa ; et Alexandre Fretti, directeur général de Malt), François Hommeril, président confédéral, a livré la vision de la CFE-CGC. Nous reproduisons ci-dessous ses principales interventions.

RECRUTEMENTS : UN NOUVEAU RAPPORT DE FORCE

« C'est une évidence qu'aujourd'hui, une certaine forme du rapport de force a changé dans le monde du travail. L'exemple le plus caractéristique est celui de l'entretien d'embauche : désormais, ce n'est plus le service RH qui fait passer ledit entretien mais bien le candidat. Toutes les entreprises le confirment. Cette évolution marque un basculement qui n'est, je crois, pas prêt de s'arrêter. »

SUR L'ATTACHEMENT À L'ENTREPRISE

« Ce nouveau rapport de force doit être mis en perspective avec la question déjà ancienne de l'attachement à l'entreprise, un sujet central quel que soit le profil et le niveau de compétences d'un individu. Durant

les Trente Glorieuses, on parlait de paternalisme. Les très grandes entreprises s'efforçaient d'attirer les personnels les plus motivés pour qu'ils se développent eux-mêmes en parallèle de la croissance de l'entreprise. S'est ainsi déployée, par des négociations dans les branches professionnelles, la prime d'ancienneté pour fidéliser des salariés tentés, après quelques années, d'aller valoriser ailleurs leur expertise. La facilité du logement était aussi un enjeu prioritaire avec, bien souvent, des salariés qui étaient logés contractuellement par l'employeur. »

« Tout ceci interroge largement notre époque. Aujourd'hui, que l'on ait ou non des diplômes, vouloir progresser dans l'entreprise, par exemple devenir cadre, reste une inclination naturelle pour beaucoup de salariés. C'est un projet de carrière, c'est de l'investissement individuel. De mon point de vue, c'est par l'agglomération de ces projets individuels que l'on fait progresser l'entreprise. Si elle ne le fait pas, elle court un risque de défragmentation. Je m'inscris en faux contre ce discours en vigueur depuis vingt ans selon lequel ce qui compterait pour l'entreprise ne serait que la façon dont elle optimise ses résultats en comprimant par les coûts, sans valoriser l'apport, l'expérience et l'investissement des salariés. »

« Les nouvelles générations qui arrivent sur le marché du travail sont les enfants de parents qui ont connu les restructurations et cette financiarisation croissante de l'économie. D'où leur interrogation légitime quant à leur intérêt à s'investir dans telle entreprise qui, au final, ne va pas leur rendre grand-chose en termes de stratégie et de visibilité pour leur carrière. La relation doit être donnant-donnant entre les deux parties. »



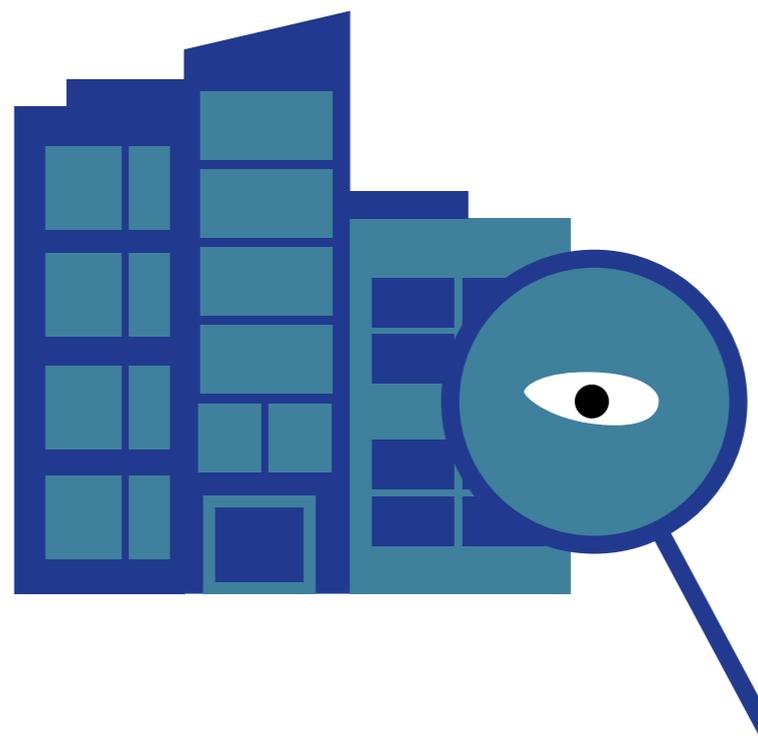
FOCUS

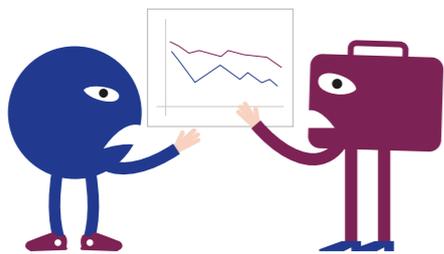
SUR LA NÉCESSITÉ DES INTERACTIONS SOCIALES AU TRAVAIL

« En écho au développement du télétravail, il faut rappeler que les interactions sociales contribuent significativement à la valeur d'une entreprise. L'expérience ne s'acquiert pas dans les livres mais dans le contact informel, le relationnel, le conseil auprès d'un ancien, la pause à la machine café, etc. Quand on vous offre le livre d'un chef cuisinier 3 étoiles avec de superbes recettes, vous pouvez essayer chez vous, vous aurez du mal faire aussi bien ! C'est la même chose dans tous les métiers. Pour chacun, il y a une manière excellente de faire les choses et cela s'apprend avec l'apprentissage par lequel passe n'importe quel individu, diplômé ou non, quand il commence à travailler. »

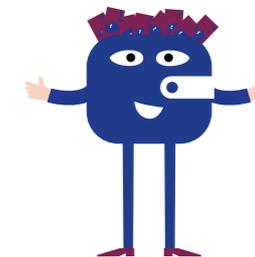
GPEC ET COMPÉTITIVITÉ ÉCONOMIQUE

« J'ai 60 ans et mon constat est clair : plus on parle de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), moins on en fait. J'ai connu des entreprises qui accompagnaient réellement leurs salariés. Il en existe encore mais tout cela a un coût d'anticipation et beaucoup d'entre elles, au-delà des déclarations d'intention, n'agissent pas concrètement. Cela devient un problème de compétitivité économique. Pour la CFE-CGC, la compétitivité d'une entreprise, ce n'est pas que ses comptes de résultats, c'est aussi l'investissement et la contribution des salariés. Je crains que dans les circonstances actuelles, avec un attachement moindre à l'entreprise dans les parcours professionnels, il y ait une perte de compétitivité. »





TENDANCES



EMPLOI : LE NOMBRE D'INTÉRIMAIRES BAISSÉ

MAIS LES SALAIRES DES MANAGERS DE TRANSITION RESTENT ÉLEVÉS

Fin mai 2022, 792 000 personnes occupaient un emploi intérimaire en France, soit 11 500 de moins qu'au mois précédent (- 1,4 %), **selon une étude de la Dares**, organisme dépendant du ministère du Travail. Il s'agit du quatrième mois consécutif de baisse de l'emploi intérimaire, après - 15 600 missions en avril (- 1,9 %), - 13 800 en mars (- 1,7 %) et - 16 500 en février (- 1,9 %). Fin mai 2022, le nombre d'intérimaires se situait légèrement en deçà de son niveau de février 2020, avant la crise sanitaire liée au Covid-19. Les chiffres de la Dares évaluent la situation par secteurs et par régions.

Si l'on considère avril 2022, dernier mois pour lequel le détail sectoriel et régional est disponible, l'intérim diminue dans la plupart des secteurs : - 5 900 intérimaires dans la construction, - 6 600 dans l'industrie, - 3 100 dans le tertiaire. Dans l'industrie, il repasse en deçà de son niveau d'avant crise (- 1,8 % par rapport à février 2020). Dans le tertiaire, il recule notamment dans l'administration publique, l'enseignement, la santé humaine et l'action sociale (- 1 900 en un mois) et le transport-entrepôt (- 2 000). Au contraire, il augmente pour le troisième mois consécutif dans l'hébergement-restauration (+ 800 intérimaires, soit + 5,6 %). Au total, l'intérim dans le secteur tertiaire dépasse son niveau de février 2020 de 7,9 %.

En régions, l'emploi intérimaire diminue à peu près partout, du fait du recul dans les secteurs de l'agro-alimentaire, de la construction et des transports-entrepôt. La baisse est plus importante que la moyenne nationale en Auvergne Rhône-Alpes (- 3 000) et dans les Pays de la Loire (- 2 900).

Dans l'introduction de son étude, la Dares souligne que, bien que représentant une part réduite de l'emploi salarié (entre 2 et 3 %), l'intérim est un indicateur conjoncturel avancé de l'évolution de l'activité économique dans la mesure où il constitue la composante de l'emploi salarié la plus sensible au climat économique, variant rapidement à la hausse ou à la baisse selon l'activité.



Source

Dares : « L'emploi intérimaire », étude datée du 8 juillet 2022.

Plusieurs actualités mettent en lumière le management de transition ou interim management. Une pratique qui, pour France Transition, la fédération des acteurs du secteur, peut être définie comme la possibilité pour les entreprises de « bénéficier, dans un délai court et pour une durée déterminée, de compétences managériales opérationnelles hautement qualifiées pour faire face à des situations particulières ».

Par exemple, **selon le cabinet Michael Page**, « accompagner une entreprise dans une phase de changement (croissance, restructuration, transformation, grands projets) » ou encore « insuffler un changement impactant les hommes, les systèmes, les process, les méthodes de travail ou la culture de l'entreprise ».

Dans son étude annuelle sur le sujet, le cabinet de recrutement Robert Walters pousse le bouchon jusqu'à donner les fourchettes de rémunération des managers de transition, plus exactement ce que de telles missions coûtent à l'entreprise, incluant la marge du cabinet de placement et selon la taille de l'entreprise.

On apprend ainsi qu'en France, la facture pour un PDG ou un DG de transition (Chief Executive Officer) se monte à 1 600 à 3 500 euros par jour. Elle est de 1 500 à 2 500 euros par jour pour un directeur juridique (General Counsel, Legal Director, Senior Legal Counsel), un Compliance Officer, un Data Protection Officer (DPO). Le montant baisse pour un Risk Manager (1 200-1 600), un directeur de branche ou un directeur de programme par exemple (1 000-1 500).

Robert Walters indique aussi que la majorité (58 %) des managers de transition en France sont quinquagénaires, que le métier se féminise (34 % de femmes) et que la durée moyenne d'une mission est de 6 à 12 mois.



Source

Robert Walters, « European Interim Management Survey 2021-2022 »



BULLES TWITTER



CFE-CGC @CFECCG - 5 juillet 2022

💰 **#PouvoirDachat** « Le problème de fond, c'est de vivre décentement du travail. Et ça, ça n'est pas aux finances publiques de le régler, mais aux entreprises. Il faut s'attaquer à une meilleure répartition de la valeur dans l'entreprise. »
@fhommeril #FranceInfo #Inflation
→ <https://urlz.fr/iKil>



CFE-CGC @CFECCG - 7 juillet 2022

👤 **4 minutes pour comprendre le #paritarisme, ses enjeux, pourquoi il est menacé et pourquoi c'est grave.**
Le risque ? Glisser vers un modèle beaucoup plus libéral où les salariés ne seraient plus pris en charge selon leur besoin mais selon leur moyen.
→ <https://urlz.fr/iKId>



www.cfecgc.org

@CFECCG #cfecgc



CFE-CGC @CFECCG - 8 juillet 2022

✍️ **Travail et #handicap : la « Loi d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés » fête son 35^e anniversaire.**
A cette occasion, @fhommeril signe une tribune commune publiée dans plusieurs quotidiens. #CFECCG
→ <https://urlz.fr/iKHZ>



FRANÇOIS HOMMERIL @FHOMMERIL - 11 juillet 2022

🏢 **Toutes les maladies, tous les accidents sont toujours plurifactoriels. Quiconque a fait un arbre des causes sait cela. Mais quand le facteur professionnel existe, il doit être éliminé et la victime indemnisée. La prévention en santé au travail s'appuie sur ce principe. @CFECCG**
→ <https://urlz.fr/iMvX>

CONTACTS

Service Communication
Stéphanie Dubreucq
Mathieu Bahuet
Gilles Lockhart
Adrien Vinet

Valérie Bouret
Cecilia Escorza
Romane Buot

service.communication@cfecgc.fr



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

* Étude réalisée du 12 au 13 janvier 2022 par La Marque Préférée des Français auprès de 1 022 français, représentatifs de la population française - terrain réalisé par OpinionWay - dans la catégorie « Compagnies d'assurance ».



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