

LE

BULLETIN

CONFÉDÉRAL



SOMMAIRE

- P. 3 EN BREF**
- P. 4 ENTRETIEN - FRANÇOIS HOMMERIL : « LES SALARIÉS DOIVENT AVOIR LES MOYENS DE VIVRE DE LEUR TRAVAIL »**
- P. 7 L'INFO MILITANTE - RÉFORME DES RETRAITES : LA CFE-CGC PRÉCISE SON OPPOSITION**
- P. 8 LA PRIORITÉ DE LA RENTRÉE SOCIALE N'EST PAS LA BAISSÉ DES DROITS AU CHÔMAGE !**
- P. 9 « TRANSITION ÉCOLOGIQUE EN ENTREPRISE » : LA NÉGOCIATION COMMENCE**
- P. 11 LA CFE-CGC EN PREMIÈRE LIGNE SUR LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE**
- P. 12 LANCEURS D'ALERTE : DES DROITS RENFORCÉS**
- P. 13 ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE : LA CFE-CGC LA POSTE EN POINTE**
- P. 14 REGARDS EMPLOI**
- P. 17 REGARDS EUROPE ET INTERNATIONAL**
- P. 21 FOCUS - IRP, RÔLE DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX : LE CONSTAT SANS CONCESSION**
- P. 22 TENDANCES**
- P. 23 BULLES TWITTER**





EN BREF

Conseil national de la refondation : la CFE-CGC fait de la résistance

En amont de la réunion de lancement du Conseil national de la refondation organisée le 9 septembre à Marcoussis par le président de la République, la CFE-CGC avait fait savoir ([voir le communiqué](#)) qu'elle ne serait pas présente pour l'occasion. « Cette décision n'est pas un renoncement à exercer la plénitude d'un mandat de représentation que les salariés nous confient mais une alerte face à un trouble délibéré à l'ordre des institutions et au délitement du respect qui est dû aux partenaires sociaux dans une démocratie », fait valoir la CFE-CGC, dénonçant « un objet de communication » alors que les syndicats sont, « depuis 5 ans voire au-delà, assignés à un rôle faire-valoir par l'exécutif ».

Loi sur le pouvoir d'achat : la CFE-CGC déplore des mesures qui profitent surtout aux entreprises

Dans un communiqué en écho à la loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat adoptée cet été au Parlement, la CFE-CGC déplore que les mesures ont revêtu la forme de solutions autorisant les entreprises à distribuer du pouvoir d'achat à très court terme (des primes) et à moindre coût (sans contributions sociales), laissant le soin à la collectivité (salariés et contribuables) de payer la facture sur les prochaines années. Pour la CFE-CGC, la seule vraie mesure de protection du pouvoir d'achat reste la revalorisation pérenne des salaires.

Agenda : un colloque CFE-CGC consacré aux Epic le 27 septembre à Paris

Dans le cadre de son cycle de conférences « Restaurer la confiance », la CFE-CGC organise, le 27 septembre au siège confédéral, un colloque intitulé : « L'époque est-elle aux Epic ? ». AFPA, AFD, ONF, INA, INRA et bien d'autres : les établissements publics de caractère industriel et commercial ont la particularité d'être sous une gouvernance publique, avec des salariés essentiellement de droit privé. « La CFE-CGC souhaite donc ouvrir un débat sur la place et l'utilité que l'État français veut conférer aux EPIC », résume André Thomas, délégué national et président de la CFE-CGC AFPA. Les débats, en présentiel ([inscriptions ici](#)), seront aussi retransmis en [streaming](#).

Télétravail à l'étranger : tout savoir avec la fiche pratique CFE-CGC

Alors qu'un nombre croissant de salariés sont tentés par un télétravail exécuté depuis l'étranger, cette pratique peut avoir des conséquences importantes sur le contrat de travail, sur la protection sociale, sur la fiscalité et sur l'indemnisation du salarié en cas de chômage. Pour informer ses adhérents et ses militants sur toutes ces problématiques potentielles, la CFE-CGC a édité [une fiche synthétique « A la loupe »](#), assortie de nombreuses recommandations.

Retrouvez la CFE-CGC sur Instagram et tous nos réseaux sociaux !

En cette riche rentrée sociale, vous pouvez retrouver de nombreux contenus sur nos réseaux sociaux confédéraux : Twitter, Facebook, LinkedIn et Instagram. Sur cette dernière plateforme, vous pouvez notamment découvrir, chaque vendredi, notre « Zoom », une sélection en images des actualités fortes de la semaine.

LE CHIFFRE

82 %



La proportion des entreprises qui indiquent avoir rencontré des difficultés pour recruter des cadres durant le second semestre 2022 soit 13 points de plus qu'au premier trimestre, selon le dernier baromètre publié fin août par l'Apec.

Cette tension devrait même s'accroître puisque 84 % des employeurs interrogés pensent qu'il sera difficile de recruter au troisième trimestre, un niveau encore jamais atteint (+ 30 points par rapport à septembre 2020), indique l'Apec.



ENTRETIEN



« LES SALARIÉS DOIVENT AVOIR LES MOYENS DE VIVRE DE LEUR TRAVAIL »

Conseil national de la refondation, transition écologique, retraite, assurance chômage, pouvoir d'achat, santé au travail, fonction publique : président de la CFE-CGC, François Hommeril dresse un large tour d'horizon de l'actualité sociale.

Le Conseil national de la refondation (CNR) a été inauguré le 8 septembre dernier. La CFE-CGC ne s'y est pas rendue. Emmanuel Macron a dit que les absents « avaient toujours tort ». Des regrets ?

Aucun regret. La décision de ne pas y aller, mûrie et argumentée, a été prise par notre bureau national. Au fond, nous ne croyons pas à la réalité d'une soi-disant nouvelle méthode. En effet, la semaine précédente était paru le projet de loi sur l'assurance-chômage dans lequel nous avons eu une nouvelle confirmation de la permanence des méthodes habituelles de l'exécutif. Le gouvernement fait semblant d'écouter les syndicats et, finalement, fait ce qu'il veut. Nous souhaitons marquer notre désapprobation envers une communication qui sert d'écran de fumée pour masquer la réalité des faits.

La CFE-CGC participe aux négociations paritaires sur la transition écologique en entreprise qui se sont ouvertes le 13 septembre et se concluront fin décembre. Qu'en attendez-vous ?

La négociation porte sur les efforts qui peuvent être faits en entreprise sur la sobriété énergétique pour passer l'hiver et, au-delà, mettre en place une culture pérenne de la sobriété. Prenons deux exemples. Dans la période à très court terme, il est probable que les difficultés d'approvisionnement en énergie et le coût de celle-ci fassent qu'il y ait des périodes où l'électricité, où l'énergie utilisées par les entreprises, notamment industrielles, soient cantonnées à certaines heures du jour ou de la nuit. Lorsqu'on aura connaissance de ces créneaux, comment organiser avec les partenaires sociaux la continuité d'activité et le travail ? Comment s'adapter à ces nouvelles conditions de travail ?

Comment aussi mettre en place de nouvelles pratiques permettant de faire des économies qui ne soient pas de bout de chandelle ? Ce qui est le plus énergivore dans une entreprise et qui ne concerne pas sa production, c'est le chauffage et le matériel numérique (PC, etc.). Dans cette négociation, nous allons être très vigilants à ce que les économies en termes de chauffage ne

reviennent pas à baisser tellement la température sur le lieu de travail que, finalement, les salariés préfèrent rester chez eux et prendre sur leur propre budget le surcoût de consommation pour se chauffer. Il y a là un réel danger avec l'avènement du télétravail. Voilà deux des enjeux de cette négociation qui touchent tout le monde.

La transition écologique est donc un sujet mis en tête de liste par la CFE-CGC ?

Tout à fait. J'en veux pour preuve que dans notre document de réflexions et de propositions « Restaurer la confiance », nous abordons les différentes thématiques dans un ordre qui n'est pas anodin. Et que nous mettons la question économique et la priorité du partage de la valeur au même niveau que celle de la transition écologique, du développement durable et de la biodiversité. La jeune génération se distingue par un très haut niveau d'exigence sur ces questions. Si des entreprises et des secteurs n'ont pas la capacité de répondre à leurs attentes, ils ne parviendront pas à les embaucher, il n'y aura pas d'économie durable et ces secteurs risquent de disparaître.

« Il n'y a pas de réel problème budgétaire concernant notre système de retraites »

La réforme des retraites voulue par l'exécutif revient sur le tapis. Est-ce que le nouveau rapport du Conseil d'orientation des retraites (COR), qui dit que le système de retraites verra son solde se dégrader « sensiblement » dès 2023 et resterait dans le rouge au moins jusqu'au milieu des années 2030, vous fait changer de position ?

Absolument pas. Pour en avoir lu la synthèse, je constate que ce rapport change assez peu la donne par rapport au précédent, ce qui me permet de rappeler rapidement l'analyse que nous faisons depuis plusieurs années : il n'y a pas de réel problème budgétaire concernant le système de retraites par répartition en France parce que la question démographique, qui en est le



ENTRETIEN

paramètre central, a été réglée par plusieurs réformes techniques successives : le passage de 37,5 à 40 années de cotisation, puis à 42 et maintenant à 43, le calcul de la retraite sur les 25 meilleures années au lieu de 10, l'évolution pour les régimes complémentaires du taux d'achat du point, etc.

En revanche, c'est précisément parce que les retraites des salariés du privé ne sont pas menacées - si l'on excepte un besoin de trésorerie à moyen terme, certaines années, comme l'indique le COR - que le gouvernement brandit aujourd'hui une nouvelle réforme. Quand il parle de retraite, il inclut les retraites des fonctionnaires. Celles-ci représentent un poids dans les finances de l'État que le gouvernement veut faire porter aux salariés du privé en les faisant travailler plus. On entre là dans une nouvelle explication de l'idéologie de l'exécutif. Il veut durcir le régime de retraite du privé pour combler le déficit de celui du public. Et il entend le faire en se défaussant de la nécessaire solidarité nationale vis-à-vis des retraites du secteur public - qui aurait dû être appliquée depuis longtemps et à laquelle la CFE-CGC souscrit entièrement - en faisant payer les seuls salariés du privé. Ceux-ci travailleront plus longtemps, payeront plus de charges sociales et plus d'impôts durant leurs deux ans d'activité supplémentaire. Sans qu'il soit fait appel aux impôts indirects et aux impôts sur les sociétés dans le cadre d'une vraie solidarité nationale. Donc par un tour de passe-passe.

« Plutôt que sanctionner les demandeurs d'emploi, il convient d'agir sur le travail et sur les conditions dans lesquelles il s'exerce »

Le gouvernement souhaite de nouveau réformer l'assurance chômage avec un changement des règles d'indemnisation, en les modulant selon la situation du marché du travail. Qu'en pensez-vous ?

Malgré l'opposition unanime des organisations syndicales, je suis fatigué de voir l'exécutif convoquer, sur des sujets aussi importants, de tels arguments de comptoir. Comme la dégressivité des allocations, ce principe d'indemnisation contracyclique ne fonctionne pas. Nous pouvons produire une dizaine d'études de chercheurs qui ont prouvé, chiffres à l'appui, l'inefficacité de ces dispositifs pour le retour à l'emploi. Je demande au ministre du Travail de nous montrer ne serait-ce qu'un seul document académique réalisé par des gens sérieux, non par des escroquiers de plateaux, attestant du contraire.

Ce projet de loi n'est ni plus ni moins que la volonté d'aller prendre de l'argent aux 6 millions de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi et dont moins de la moitié sont indemnisés. C'est une mauvaise réponse apportée à une multitude de vrais sujets parmi lesquels la problématique du logement et de son coût, celle des secteurs non attractifs en termes de salaires et/ou de conditions de travail (aides à la personne, santé, hôtellerie-restauration...) ou encore l'inadéquation de la formation initiale dans certaines filières. Sans oublier la désaffection croissante d'une partie de la population vis-à-vis d'entreprises où ils ne trouvent pas de réponses à leurs exigences : valeurs, éthique, raison d'être, etc. Plutôt donc que sanctionner les demandeurs d'emploi, il convient d'agir sur le travail et sur les conditions dans lesquelles il s'exerce.

« Dans les entreprises, les militants CFE-CGC sont très mobilisés pour améliorer le partage de la valeur »

Sur le pouvoir d'achat, comment jugez-vous l'action de l'exécutif et quelles sont les revendications de la CFE-CGC ?

Nous réaffirmons notre inquiétude, formulée dans notre récent communiqué estival. Quand, dans un contexte d'inflation de 5 à 7 %, il faut faire des chèques à tout le monde parce que les gens sont sur la pointe des pieds au fond du bassin, avec juste les narines qui sortent, cela met bien en évidence le grave problème de partage de la valeur auquel nous sommes confrontés. Les salariés doivent avoir les moyens de vivre de leur travail et pouvoir faire face aux vicissitudes de la vie. Dans le même temps, les dividendes ont encore battu des records, tout comme les rachats d'actions. Il faut enrayer cette spirale.

Dans les entreprises, les militants CFE-CGC sont très mobilisés pour améliorer le partage de la valeur à l'approche des prochaines négociations annuelles obligatoires (NAO). J'ai une grande inquiétude, c'est que les directions, par pur opportunisme, déclenchent des augmentations générales pour une catégorie restreinte de personnels, en excluant l'encadrement (techniciens, agents de maîtrise, cadres) pour qui seules des augmentations individuelles seraient envisagées. J'invite nos militants à la plus grande vigilance sur ce point car les augmentations générales sont la seule garantie pour préserver le pouvoir d'achat.



ENTRETIEN

Les partenaires sociaux ont engagé une concertation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (AT/MP).

Quels en sont les enjeux ?

Ces travaux ont débuté à la demande du Medef qui, constatant un excédent récurrent de l'ordre de 1 milliard d'euros sur la branche AT/MP, veut négocier sur le sujet. La CFE-CGC est prête à travailler sur la base d'un diagnostic partagé si la finalité n'est pas de baisser les cotisations des employeurs. Notre mandat est clair : remettre en question le principe de contribution des entreprises ou baisser les cotisations constitueraient une ligne rouge. Personne n'est dupe : si la branche AT/MP est excédentaire, c'est qu'il y a un phénomène de sous-déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles non reconnues alors qu'elles devraient l'être.

Pour la CFE-CGC, cette concertation doit mobiliser notre intelligence collective pour favoriser la prévention et améliorer nos outils de mesure, pas pour gratter çà et là quelques sous. J'ajoute que nous avons la chance d'avoir en France l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS), une instance paritaire référente sur la santé au travail et la prévention, et qui se bat actuellement pour disposer d'un budget à la hauteur de ses missions. Il faut donner à nos chercheurs les moyens de travailler correctement.

Une négociation sur les carrières et les rémunérations des agents de la fonction publique doit débuter le mois prochain entre le ministère de la Transformation publique et les syndicats. Qu'en espérez-vous ?

Les grilles salariales de la fonction publique sont hiérarchiques, selon des grades. Dès l'instant que le point d'indice n'est pas revalorisé à la hauteur de l'inflation, on assiste à une dévaluation de l'ensemble des grilles pour les agents. Les gouvernements successifs se sont mis depuis quinze ans dans une impasse en bloquant le point d'indice, faisant ainsi payer aux fonctionnaires une partie du déficit budgétaire. La prochaine négociation est à hauts risques car il est probable que l'État, contraint de revaloriser les débuts de carrière pour réattirer du personnel, se retrouve à dévaluer les carrières intermédiaires et les fins de carrière d'agents qui ont progressé, passé des concours, pris des responsabilités. Il ne faut en aucun cas déhiérarchiser la grille salariale pour financer les débuts de carrière en pénalisant les cadres de la fonction publique.

Plus largement, la Confédération, la Fédération CFE-CGC des services publics et les différents syndicats affiliés semblent miser beaucoup sur les élections professionnelles de décembre prochain. Pour quelles raisons ?

Pour une raison simple : la fonction publique dans ses trois versants (État, territoriale et hospitalière) a besoin d'être représentée par une organisation comme la nôtre qui défend les métiers, les compétences, les responsabilités. Et qui lutte contre une administration kafkaïenne mise en place avec comme seul objectif de faire de la maîtrise des coûts et de la réduction des dépenses. Tout cela sur le dos des agents et de leurs métiers, avec comme conséquence l'augmentation de leur niveau d'inconfort voire de souffrance dans l'exercice du travail et des missions.

« Les agents de la fonction publique (État, territoriale et hospitalière) ont besoin d'être représentés par une organisation comme la CFE-CGC »

On peut ajouter que c'est un enjeu important pour la CFE-CGC puisque la question de la représentativité est centrale. Quand on a les ambitions qui sont les nôtres de peser dans le débat, il faut prouver à tout moment, au-delà de la qualité de nos propositions, que nous représentons un corps important de la société. Dans ce souci de force et de qualité, nous devons avoir une audience dans la fonction publique au même niveau, à terme, que dans le privé. Quand on voit l'investissement de nos militants, la mobilisation de nos équipes territoriales et la qualité des propositions de nos syndicats, on peut être sûr que ces efforts vont être payants.

Propos recueillis par Mathieu Bahuet et Gilles Lockhart



L'INFO MILITANTE

RÉFORME DES RETRAITES : LA CFE-CGC PRÉCISE SON OPPOSITION

Lors de la réunion d'échanges organisée au ministère du Travail le 19 septembre, la CFE-CGC a étayé son opposition à une réforme brutale du système de retraite du secteur privé voulue par l'exécutif.

Dialogue de sourds, mais dialogue quand même au ministère du Travail, lundi 19 septembre, lors de la réunion organisée par Oliver Dussopt sur la réforme du système de retraite souhaitée par l'exécutif. Si le ministre souhaitait recueillir un consensus des organisations syndicales et patronales sur l'analyse du rapport du Conseil d'orientation des retraites (COR) publié le 15 septembre, le moins qu'on puisse dire est qu'il ne l'a pas obtenu. « *Le tour de table a démontré que ce consensus était très loin d'être atteint, c'est un euphémisme !* », constate Gérard Mardiné, secrétaire général de la CFE-CGC, présent, rue de Grenelle, aux côtés de François Hommeril, président confédéral.

IL N'Y A PAS DE DYNAMIQUE NON CONTRÔLÉE DES DÉPENSES DE RETRAITES

L'essentiel de l'argumentaire de la CFE-CGC tient en effet en une phrase du rapport du COR : « *Les résultats de ce rapport ne valident pas le bien-fondé des discours qui mettent en avant l'idée d'une dynamique non contrôlée des dépenses de retraite.* » Autrement dit, il n'y a pas de « bien-fondé » de cette réforme, notamment parce que certaines des hypothèses utilisées par le COR pour ses projections ont des limites importantes qui entraînent des conclusions trop pessimistes. Un seul exemple : l'actualisation des données démographiques. « *La variante centrale de projection du rapport de l'Insee de fin 2021, intégrée dans les hypothèses du COR, n'est pas réaliste* », relève la CFE-CGC.

L'espérance de vie ne progresse plus depuis 10 ans et l'état actuel et le déficit d'actions portant sur les facteurs susceptibles de la rallonger (état du système hospitalier, niveau de pollution environnementale, conditions de travail) « *rendent irréalistes la projection retenue* », objecte la CFE-CGC. « *L'hypothèse de baisse du chiffre de fécondité retenue par le COR suscite beaucoup d'interrogations : cela revient à considérer que ne seront jamais menées de politiques volontaristes pour donner confiance en l'avenir aux jeunes générations* », conteste Gérard Mardiné.

François Hommeril a lui pointé un certain nombre de conséquences délétères de la réforme si elle s'appliquait. À commencer par le fait qu'elle pénaliserait beaucoup de femmes mères de famille en activité qui, dans le système actuel, peuvent prétendre à une pension de retraite complète à 62 ou 63 ans. « *Demain, nombre d'entre elles devront attendre 65 ans alors qu'elles ne le souhaitent pas. Pour la CFE-CGC, cette injustice augmentée est inacceptable.* »

LES SALARIÉS DU PRIVÉ NE DOIVENT PAS PAYER L'INCURIE DE L'ÉTAT

Le président confédéral est par ailleurs monté au créneau sur l'épineux sujet de la gestion de la fonction publique et de ses conséquences sur la retraite des salariés. Pour la CFE-CGC, c'est le manque de considération des gouvernements successifs pour les agents de la fonction publique, et en particulier la non-augmentation du point d'indice pendant des années, qui génèrent un sous-financement des retraites des fonctionnaires. « *Il faut mettre fin à ce renoncement de l'État employeur et nous nous opposons à ce que ce soient les salariés et les retraités du privé qui fassent les frais des erreurs de gestion de l'Etat.* »

Quant à la cuisine politique du gouvernement, l'ensemble des organisations syndicales a indiqué son opposition à tout passage en force de la réforme dans le projet de loi de financement de la Sécurité sociale (PLFSS) ou par le biais de l'article 49-3. Une arme législative qu'Olivier Dussopt a semblé ne pas écarter quand il a dit aux partenaires sociaux que son utilisation « *ne portait pas atteinte à la démocratie* ».

La CFE-CGC considère, au contraire, que sur un sujet d'une telle importance sociétale et financière, l'absence de vote de la représentation nationale constituerait un déni démocratique.



L'INFO MILITANTE

LA PRIORITÉ DE LA RENTRÉE SOCIALE N'EST PAS LA BAISSÉ DES DROITS AU CHÔMAGE !

Dans une déclaration commune datée du 9 septembre, les organisations syndicales et de jeunesse (CFE-CGC, CFTD, CGT, FO, CFTC, UNSA, Solidaires, FAGE, FSU, UNEF, VL, FIDL, MNL) interpellent le gouvernement sur son projet de réforme visant à durcir les règles d'indemnisation chômage.

En cette rentrée sociale, le pouvoir d'achat et l'augmentation des salaires, des pensions, des retraites, minimas sociaux et bourses d'études demeurent un sujet majeur pour nombre de travailleuses, travailleurs et jeunes. Comme nous le déclarions le 12 juillet, la préservation du pouvoir d'achat nécessite toujours un meilleur partage de la richesse.

Si cette question est prioritaire, la question de l'emploi et de la formation l'est tout autant. À cette question, le gouvernement donne une réponse simpliste : une nouvelle réforme de l'assurance chômage durcissant les règles d'indemnisation des demandeurs d'emploi. Il sous-entend ainsi que le chômage est un choix.

Cibler les droits au chômage est totalement inefficace. Stigmatiser une nouvelle fois les demandeurs d'emploi en diminuant leurs droits à indemnisation est profondément injuste. Cela risque d'accentuer la précarité, notamment de jeunes, alors que seul le taux de chômage de ces derniers a augmenté de 1,3 point ce trimestre.

Si, selon plusieurs études, les employeurs peinent aujourd'hui à recruter, c'est d'abord parce qu'ils ne trouvent pas les qualifications et les compétences qu'ils recherchent. Nos organisations syndicales et de jeunesse rappellent que ce sont aussi les conditions de travail ou d'emploi proposées qui posent problème : salaires trop bas, horaires atypiques ou imprévisibles, mauvaises conditions de travail, contrats très courts, difficultés liées aux modes de transport... Enfin, nous rappelons que plus de la moitié des demandeurs d'emploi ne sont pas indemnisés.

C'est tout l'enjeu du débat qu'il faut engager sur l'emploi et le travail, dont une réforme de l'assurance chômage n'est qu'un élément, alors que depuis quelques mois les difficultés de recrutement sont pointées dans de nombreux secteurs d'activité.

Les réponses à ces problèmes sont multiples et nos organisations réaffirment leur opposition à la modification des règles d'indemnisation des demandeurs d'emploi en fonction de la conjoncture (notamment la contracyclicité).

En termes d'emploi, plutôt que de se focaliser sur le durcissement des règles d'indemnisation, la question de meilleures conditions de travail et de l'accompagnement de la transformation des métiers pour répondre aux enjeux environnementaux est aussi posée. Alors que cet été a mis violemment en lumière les conséquences du changement climatique, nos organisations réaffirment aujourd'hui la nécessité d'engager une transition écologique socialement juste.

Chacune et chacun d'entre nous est concerné et l'ensemble des organisations représentant des travailleuses et travailleurs d'aujourd'hui comme de demain doit y prendre toute sa place. Les impacts de cette transition écologique sont multiples et concerneront à la fois les activités, les métiers, les emplois, les qualifications et les compétences. Répondre à ce défi majeur, c'est anticiper ses impacts et construire des réponses aux besoins des travailleuses et travailleurs concernés dans le cadre de la formation initiale et continue, investir dans la jeunesse et la formation initiale.

Cela nécessite donc des investissements à la hauteur des enjeux, notamment dans l'enseignement supérieur et l'enseignement professionnel. Tous ces sujets doivent relever du dialogue social dans les entreprises, les branches professionnelles et au niveau interprofessionnel.

Nos organisations attendent des réponses à la hauteur et conviennent de se réunir à nouveau début octobre afin de poursuivre leurs échanges.



L'INFO MILITANTE

« TRANSITION ÉCOLOGIQUE EN ENTREPRISE » : LA NÉGOCIATION COMMENCE

**Les partenaires sociaux ont lancé le 13 septembre un cycle de sept séances de négociations :
« Transition écologique et dialogue social » en entreprise.
Un sujet sur lequel la CFE-CGC a le leadership.**

Tout comme le cycle de négociation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (AT/MP), celui qui a démarré le 13 septembre dernier sur la transition écologique en entreprise s'inscrit dans le cadre de l'agenda social paritaire.

La CFE-CGC l'a préparé, à la fois par des groupes de travail et en bureau national. Elle a élaboré un document de propositions qui reste pour l'instant confidentiel puisqu'il contient des éléments de négociation. Les deux principaux négociateurs de la Confédération, Madeleine Gilbert, secrétaire nationale développement durable et RSE, et François Moreux, délégué national, sont mobilisés et conscients de réticences sur certains sujets, mais confiants dans l'espoir d'une prise de conscience collective.

Le document confédéral s'ouvre sur un développement consacré à l'électricité et au nucléaire. Pourquoi ce focus sur cette source d'énergie ?

François Moreux : Ce document nous sert de base de travail et il est appelé à évoluer au fur et à mesure du stade des négociations. Certes, quand on parle de transition énergétique, toutes les énergies doivent être considérées, mais nous avons préféré nous centrer sur le problème critique de l'alimentation électrique. C'est elle qui inquiète beaucoup nos collègues de l'industrie et qui est au cœur du quotidien des Français. Nous n'oublions pas pour autant le gaz dont la ressource est moins critique dans l'immédiat.

Madeleine Gilbert : Cela constitue peut-être aussi une manière de rappeler la responsabilité des politiques. Certains d'entre eux essayent d'imputer la responsabilité de la crise à EDF. Or la centrale nucléaire de Fessenheim (Haut-Rhin) a été fermée sur décision politique et les décisions hasardeuses prises par les gouvernements successifs depuis plus de 15 ans en matière de politique énergétique ou de concurrence sont bien à l'origine de la crise que nous connaissons aujourd'hui.

Notre système électrique est privé de ses indispensables marges de sécurité. Comme le rappelle hélas notre point de contexte : « Trente-deux de nos cinquante-six réacteurs nucléaires sont à l'arrêt pour cause de maintenance (...) et corrosion sur contraintes et circuits de sécurité. » D'où notre estimation à date, en prévision d'un hiver comparable aux années précédentes, d'un manque de production de l'ordre de 10 GW sur une centaine requise pour passer la pointe hivernale.

« Repenser, dans les entreprises, une nouvelle voie qui donne naissance à un droit social à vocation environnementale »

Qu'attendez-vous de ces négociations et y allez-vous avec optimisme ?

M.G. : Je me rends toujours dans une instance avec optimisme. D'autant qu'un des axes de travail de la CFE-CGC, depuis des années, est qu'il faut repenser dans les entreprises, avec les salariés et donc en premier lieu via les représentants du personnel, une nouvelle voie environnementale qui donne naissance à un droit social à vocation environnementale. Lors de la mise au point de la loi climat et résilience, nous avons porté des amendements qui visaient à inscrire une vraie politique environnementale liée au dialogue social dans les comités sociaux et économiques (CSE). Il s'agit de mobiliser les outils de gouvernance avec des sujets définis, des feuilles de route avec des objectifs mesurables et quantifiables.

Grâce à cette loi, nous sommes arrivés à un résultat où le CSE peut être consulté sur les sujets environnementaux – c'est très timide mais nous avons avancé. Nous voudrions aller plus loin et que soient créées des commissions environnement spécifiquement dédiées aux défis énergétiques et environnementaux dans les CSE, et que ce sujet ne soit pas dilué dans les autres commissions.



L'INFO MILITANTE

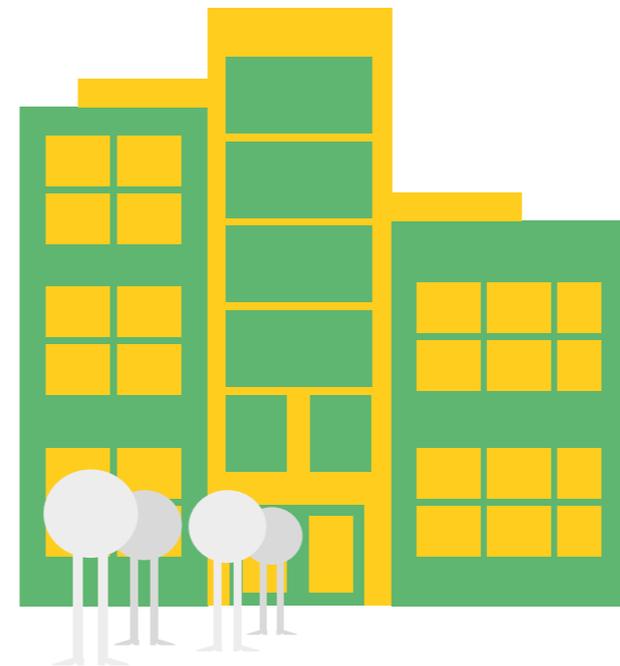
Quelles sont vos principales revendications ?

F.M. : Outre la création de commissions environnement spécifiques dans les CSE à laquelle la CFE-CGC est fortement attachée depuis ses propositions d'amendements dans le cadre de la publication de la loi climat et résilience, il y a évidemment le renforcement des aides à la mobilité, thème sur lequel nous reprenons les propositions de notre secrétariat national à l'Économie.

Par ailleurs, la CFE-CGC va pousser en avant trois autres évolutions :

- Une concertation avec les partenaires sociaux pour décaler des process de production intervenant habituellement dans les périodes de tension sur le réseau.
- Une incitation des entreprises à limiter les consommations grâce à des mesures d'économie en lien avec les modalités de travail adaptées.
- Et une mobilisation du management des entreprises pour la prise en compte de la gestion des usages énergétiques à leur niveau.

Propos recueillis par Gilles Lockhart



Préparez votre nouveau cycle électoral



*Donnez-vous
les moyens de
faire fonctionner
efficacement
votre CSE*

Cet accompagnement personnalisé vous permettra de préparer votre élection en deux étapes :

- 1** Diagnostic de votre 1^{er} mandat
- 2** Réunion de synthèse





L'INFO MILITANTE



LA CFE-CGC EN PREMIÈRE LIGNE SUR LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

Sollicitée par le gouvernement flamand sur les volets emplois et environnement, Madeleine Gilbert, secrétaire nationale, a fait valoir l'engagement de la CFE-CGC en faveur d'une transition juste.

Très active sur les problématiques de transition juste et de préservation de la biodiversité, la CFE-CGC, première organisation syndicale à avoir adhéré au Pacte mondial de l'ONU en 2018, suscite l'intérêt international. Sollicitée par le département flamand du travail et de l'environnement via le cabinet Trinomics dans le cadre du projet « Green skills roadmap flanders » afin de soutenir la transition des compétences vertes en Flandre, la CFE-CGC a accueilli, vendredi 9 septembre au siège confédéral à Paris, une délégation venue de Belgique. Secrétaire nationale CFE-CGC développement durable et RSE, Madeleine Gilbert avait aussi convié pour l'occasion deux représentants de la CGT (Véronique Martin et Antoine Molinatti).

Durant plus d'une heure, Madeleine Gilbert a répondu aux questions de ses hôtes, témoignant des actions que peuvent mener une organisation syndicale et ses militants en entreprise pour répondre, par le prisme du dialogue social, aux défis colossaux induits par la transition juste : énergie, politiques sectorielles et RSE de long terme, adaptation des métiers et des compétences, etc.

« INTÉGRER SYSTÉMATIQUEMENT CES THÉMATIQUES DE TRANSITION ÉCOLOGIQUE DANS NOS REVENDICATIONS ÉCONOMIQUES ET SOCIALES »

En préambule, François Hommeril, président confédéral, a rappelé combien ces sujets occupent désormais une place centrale dans la stratégie de la CFE-CGC : « Nous sommes montés dans le train avec l'ambition d'atteindre le wagon de tête. La Confédération ne cesse de consolider sa doctrine syndicale sur la transition écologique et la biodiversité pour intégrer systématiquement ces thématiques dans nos revendications économiques et sociales. C'est nécessaire pour remettre l'économie sur les rails, ce d'autant que le pouvoir actuel est à côté de la plaque sur la transition écologique, tant la puissance financière continue de guider toutes les décisions politiques sans vision de long terme. »

« Sous la précédente mandature, l'État français a été condamné à deux reprises pour inaction climatique et préjudice écologique, rappelle par ailleurs Madeleine Gilbert. De la même façon, nous payons aujourd'hui quinze ans de gestion hasardeuse sur la question fondamentale de l'énergie, en particulier concernant la filière nucléaire. »

Dotée depuis trois ans d'un secteur à part entière consacré au développement durable et à la RSE, dirigé par Madeleine Gilbert avec un réseau de référents et un groupe de travail « Ressources de demain », la CFE-CGC travaille en étroite collaboration avec des acteurs institutionnels comme le Global Compact France, l'Office français de la biodiversité (OFB), la Plateforme RSE ou Finance for Tomorrow sur la finance verte. « Nous nouons des partenariats intellectuels et techniques pour agir et monter en compétences, explique la secrétaire nationale. Il s'agit, de concert avec nos militants formés sur la transition environnementale, de trouver des solutions pour accompagner la mutation des métiers et des compétences en lien avec les impératifs écologiques de réduction des gaz à effet de serre (GES). »

« FONDER UN PACTE SOCIAL GARANT D'UN ÉQUILIBRE DANS LA GESTION DE CETTE TRANSITION EN MATIÈRE D'EMPLOIS »

Afin de fixer une feuille de route, la CFE-CGC milite pour la constitution d'un groupe de réflexion réunissant toutes les parties prenantes : dirigeants d'entreprise, syndicalistes, experts, scientifiques, formateurs, etc. « Nous souhaitons un pacte social national garant d'un équilibre en matière de gestion, par secteur d'activité, de cette transition des emplois, détaille Madeleine Gilbert. C'est d'autant plus criant face à la crise énergétique à laquelle la France et l'Europe sont aujourd'hui confrontées. »



L'INFO MILITANTE

LANCEURS D'ALERTE: DES DROITS RENFORCÉS

Depuis le 1^{er} septembre, une nouvelle donne légale renforce les droits des lanceurs d'alerte. La CFE-CGC, qui estime que la lutte contre la corruption passe par une protection effective de ces derniers, salue cette évolution.

Depuis la loi dite Sapin 2 adoptée en 2016, les lanceurs d'alerte disposent d'un statut juridique en France ainsi que d'une protection contre les représailles. Depuis le 1^{er} janvier 2018, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent en outre mettre en place une procédure interne permettant de recueillir les signalements effectués par leurs salariés et collaborateurs.

Toutefois, les législations nationales demeuraient disparates et n'assuraient pas un niveau de protection uniforme dans tous les États membres de l'Union européenne. C'est pour pallier ces carences qu'une directive européenne sur la protection des lanceurs d'alerte a été adoptée le 23 octobre 2019, dont les dispositions devaient être transposées dans le droit national de chacun des pays européens dans un délai de deux ans.

Au 1^{er} septembre 2022, l'entrée en vigueur de deux lois supplémentaires visant à transposer la directive européenne vient ainsi renforcer le cadre juridique français. Il s'agit de la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte (dite loi Wasserman) et de la loi organique n° 2022-400 du 21 mars 2022 visant à renforcer le rôle du Défenseur des droits en matière de signalement d'alerte.

CONFORME AUX REVENDICATIONS DE LA CFE-CGC

« Ces lois portent des améliorations qui vont véritablement permettre de renforcer la protection des lanceurs d'alerte dont nous pouvons nous féliciter car elles faisaient partie de nos principales revendications », explique Anne-Catherine Cudennec, secrétaire nationale CFE-CGC Europe et International :

- Abolition de la hiérarchie des canaux de signalement : le lanceur d'alerte peut désormais choisir entre le signalement interne (au sein de l'entreprise) ou externe (auprès de l'autorité compétente, du Défenseur des droits, de l'autorité judiciaire ou d'un organe européen).
- Élargissement de la protection aux facilitateurs de l'alerte : la loi Wasserman étend les protections offertes aux lanceurs d'alerte contre

les représailles aux facilitateurs, à savoir aux personnes physiques et aux personnes morales à but non lucratif (dont les organisations syndicales) qui accompagnent le lanceur d'alerte.

- Renforcement des mesures de protection et de réparation pour les lanceurs d'alerte.

La CFE-CGC est particulièrement impliquée sur cette question depuis des années. La Confédération a été cosignataire d'une lettre ouverte au président de la République Emmanuel Macron le 7 novembre 2019 avec plus de 50 signataires pour demander une transposition rapide et ambitieuse de la directive européenne.

UN TRAVAIL DE CONVICTION ET DE VULGARISATION

La CFE-CGC a participé en tant que corapporteur à l'élaboration d'un avis de la Commission nationale consultative sur les Droits de l'Homme (CNCDH) sur la protection des lanceurs d'alerte. Cet avis vise à formuler des recommandations au Premier ministre sur la transposition de la directive en droit français et les améliorations à apporter à la loi Sapin 2. Adopté à une large majorité par l'assemblée plénière de la CNCDH en septembre 2020, il est consultable en ligne.

« Notre organisation a par ailleurs été auditionnée par l'Assemblée nationale et le Sénat à plusieurs reprises au cours de l'année 2021 dans le cadre du processus législatif visant à l'adoption des lois françaises de transposition », souligne aussi Anne-Catherine Cudennec.

Enfin, la CFE-CGC a publié un **mémo-pratique** en janvier 2021 sur la protection des lanceurs d'alerte dans le but de sensibiliser ses militants et de leur permettre de jouer leur rôle de garant des droits des salariés et, au-delà, des droits sociaux, environnementaux et humains, en bénéficiant de la protection adéquate.



L'INFO MILITANTE

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE: LA CFE-CGC LA POSTE EN POINTE

Sous l'impulsion des syndicats et notamment de la CFE-CGC, le Groupe La Poste a conclu un nouvel accord visant à accroître la parité parmi les cadres supérieurs et à développer la mixité des métiers.

S'il est un domaine où La Poste se veut exemplaire, c'est bien celui de l'égalité professionnelle. Dans la lignée des quatre précédents depuis 2005, l'accord signé le 21 juillet dernier par la direction et cinq organisations syndicales pour la période 2022-2025 vise à la fois à conforter les politiques déjà mises en place et à fixer de nouvelles ambitions. « Au terme d'une négociation constructive, nous sommes satisfaits d'un texte comportant plusieurs avancées significatives pour l'encadrement, en particulier l'objectif que les femmes représentent, d'ici 2025, 40 % des cadres stratégiques (contre 35 % aujourd'hui) et 50 % des cadres supérieurs (contre 45 %) », souligne la négociatrice CFE-CGC Marie-Laure Dufourcq, secrétaire territoriale et membre du bureau exécutif de la section.

UNE DYNAMIQUE FAVORABLE

La dynamique est clairement favorable : les actions instaurées par le précédent accord (2019-2022) ont permis au Groupe La Poste (près de 200 000 salariés en France) d'obtenir 94/100 à l'index de l'égalité professionnelle. L'entreprise compte aujourd'hui 52,7 % de femmes dont 52 % dans l'encadrement. Si les écarts de salaires y sont très faibles entre les femmes et les hommes (0,2 % en faveur des femmes en 2021), le nouvel accord prévoit, pour continuer de les résorber, une enveloppe annuelle de 400 000 euros réservée à des mesures individuelles.

BRISER PROGRESSIVEMENT LE PLAFOND DE VERRE

Représentative dans l'entreprise, la CFE-CGC y joue depuis des années un rôle moteur afin de lutter contre le phénomène bien connu du plafond de verre. « Nos équipes se sont toujours battues pour la progression des femmes parmi les cadres et ce jusqu'aux plus hauts niveaux, témoigne Marie-Laure Dufourcq. Nos efforts portent leurs fruits. Outre la progression dans l'accès à des postes à responsabilité, La Poste a systématisé les recherches de candidatures féminines pour les postes

vacants, en interne comme à l'externe. Des jurys mixtes ont aussi été mis en place lors des recrutements. Toutes ces actions sont importantes car nous considérons que la mixité constitue un levier de performance pour l'entreprise. »

TEMPS PARTIEL : DES AVANCÉES POUR LES CADRES

Autre avancée à porter au crédit de la CFE-CGC : le temps partiel pour les cadres. « Nous avons bien fait stipuler dans l'accord que le temps partiel ne devait pas constituer un obstacle à l'évolution de carrière ou une source de discrimination, y compris pour l'encadrement, explique Marie-Laure Dufourcq. De la même façon, les objectifs et la charge de travail doivent être en adéquation avec un temps partiel. »

DES MESURES EN FAVEUR DE LA PARENTALITÉ

Parmi les autres points saillants de l'accord, la militante met en avant les mesures pour lutter contre les violences sexistes, avec notamment un effort porté sur la formation des managers à ces sujets. Et celles en faveur de la parentalité dont la possibilité pour les femmes enceintes de télétravailler jusqu'à cinq jours par semaine si leur activité le permet, et des formations pour celles qui ne peuvent plus occuper leur poste de travail habituel pendant la grossesse.





MONÉTISATION DES JOURS DE REPOS : EN QUOI CELA CONSISTE ?

Adoptée au Parlement cet été parmi un ensemble de mesures, celle controversée dite de monétisation des jours de repos ou de rachat par l'employeur est entrée en vigueur. Décryptage.

Les deux lois adoptées en août dernier, l'une portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat, l'autre de finance rectificative pour 2022, ont mis en place un ensemble de mesures destinées à atténuer les effets de l'inflation.

Parmi elles, on retrouve le dispositif de rachat des jours de repos, qui suscite énormément de questions auprès des salariés. Comment ça marche ? Peut-on vraiment gagner plus en travaillant plus ? Jusqu'à quel point ? Comment demander à son employeur le rachat ? Le dispositif suscite aussi un certain nombre de craintes de la part des organisations syndicales, dont la CFE-CGC (voir page suivante).

QUEL EN EST LE PRINCIPE ?

Lorsque le salarié dispose de jours de repos, soit en application d'un accord de réduction du temps de travail (RTT), soit en application d'un dispositif d'aménagement du temps de travail, il peut décider de renoncer à tout ou partie des journées ou demi-journées de repos acquises au titre des périodes postérieures au 1^{er} janvier 2022 et jusqu'au 31 décembre 2025. Concrètement, on parle de « monétisation » ou de « rachat par l'employeur » car le salarié renonce à prendre ses jours de repos en contrepartie d'une rémunération majorée.

La mesure est entrée en vigueur le 18 août 2022 et elle est rétroactive au 1^{er} janvier 2022. Attention : cette mesure de rachat de RTT est temporaire et dérogatoire, elle ne saurait donc s'appliquer à tous les salariés de façon permanente !

QUELS SONT LES SALARIÉS CONCERNÉS ET DANS QUELLES ENTREPRISES S'APPLIQUE-T-ELLE ?

Cette possibilité pour l'employeur de racheter les jours de repos est ouverte dans toutes les entreprises, quel que soit leur effectif.

Cette disposition bénéficie aux salariés du secteur privé auxquels s'applique un accord de réduction du temps de travail ou d'aménagement du temps de travail pouvant donner lieu à des jours de repos. Ce sont alors ces jours de repos, acquis et capitalisés par le salarié, qui pourront ensuite être rachetés par l'employeur.

Au regard de ces conditions d'application, les salariés en forfait-jours sont donc exclus de ce dispositif. En effet, la loi a souhaité circonscrire le périmètre des journées et demi-journées qui peuvent être « rachetées » par l'employeur. Sont donc uniquement concernées :

- Les jours de réduction de temps de travail (issus d'accords maintenus en vigueur par la loi du 20 août 2008).

OU

- Les jours de repos conventionnels mis en place dans le cadre d'un dispositif d'aménagement du temps de travail.

Or, les journées ou demi-journées acquises au titre d'une convention individuelle de forfait ne sont pas visées dans la loi. Par conséquent, les salariés en forfait-jours continuent de bénéficier, avec l'accord de leur employeur, de la faculté de renoncer à une partie de leurs jours de repos en contrepartie d'une majoration de leur salaire qui ne peut être inférieure à 10 %.

Cas particulier des salariés qui disposent d'un compte-épargne-temps (CET)

Dans son champ d'application, la loi de finance rectificative n'a pas non plus visé les dispositions relatives au CET et n'a donc pas entendu déroger aux stipulations des accords conclus en la matière.

Aussi, les journées ou demi-journées déjà affectées à un CET ne peuvent pas être rachetées dans le cadre de ce dispositif temporaire et dérogatoire.



En revanche, les salariés titulaires d'un CET disposent d'un droit d'option pour les jours de repos non pris et non affectés au CET.

Dans le respect des règles afférentes à chacun des deux dispositifs, il est désormais possible pour eux :

- Soit de monétiser leurs jours de repos via la procédure de rachat direct.
- Soit de les déposer au sein de leur CET en application d'une convention ou d'un accord collectif.

QUELLES SONT LES MODALITÉS POUR EN BÉNÉFICIER ?

Le rachat des jours de repos s'opère à la demande du salarié ET avec l'accord de l'employeur, étant entendu que cet accord n'est soumis à aucun formalisme.

En tout état de cause, l'accord de l'employeur peut intervenir :

- Soit à tout moment, dès que le salarié a acquis un jour de repos.
- Soit en amont, à la suite de la conclusion d'un accord d'entreprise définissant le nombre de jours de repos auxquels le salarié peut renoncer dans l'année ainsi que les modalités d'accès.

Dans tous les cas, il semble opportun qu'un écrit formalise le nombre de jours auxquels le salarié entend renoncer et qu'il fasse explicitement apparaître le consentement de l'employeur.

QUEL EST LE RÉGIME SOCIAL ET FISCAL DE LA RÉMUNÉRATION PERÇUE ?

Les journées ou demi-journées de repos auxquelles le salarié renonce sont rémunérées dans les mêmes conditions que les heures supplémentaires, mais ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires.

Il y a deux hypothèses :

- En l'absence d'accord collectif, le salarié bénéficie des mêmes taux de majoration applicables aux heures supplémentaires : 25 % pour les 8 premières heures, et 50 % pour les suivantes.
- En présence d'un accord collectif, le taux de majoration doit seulement respecter un minimum de 10 %.

La monétisation des jours de repos profite d'un régime fiscal et social avantageux (réduction de cotisations sociales et exonération d'impôt sur le revenu) lorsque le rachat est effectué entre le 1^{er} janvier 2022 et le 31 décembre 2025.

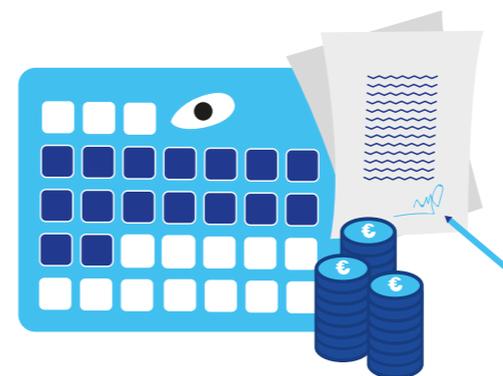
LA POSITION DE LA CFE-CGC

La CFE-CGC est particulièrement opposée à l'idée selon laquelle le fait de majorer le salaire d'un certain pourcentage, au moment de transformer du temps de repos en temps de travail, serait bénéfique pour le pouvoir d'achat des salariés. En réalité, il s'agit pour eux de travailler plus pour gagner très peu en plus, et avec des désavantages certains.

En effet, les modalités de rachat par l'employeur des jours de RTT ne permettent pas aux salariés d'augmenter significativement leur pouvoir d'achat. En revanche, ce dont on peut être sûr, c'est que cette mesure entraînera une baisse significative du temps de repos, ce qui est de nature à mettre en danger la santé, physique et mentale, ainsi que la sécurité des salariés concernés.

Pour que le rachat des jours de RTT puisse conduire à une augmentation significative du pouvoir d'achat, cela doit nécessairement passer par une valorisation substantielle de la majoration applicable au salarié qui renonce à certains de ses jours de repos, et ce quel que soit le dispositif utilisé.

Partant du principe que le salarié est rémunéré durant ses jours de congés, le fait d'y renoncer ne peut pas le conduire à gagner uniquement 10 % sur sa rémunération, ou même 25 % : il faut aller bien au-delà, à l'instar de la règle applicable pour le 1^{er} mai (à savoir, le doublement de la rémunération).



Par conséquent, la CFE-CGC considère que ce dispositif doit être utilisé avec parcimonie et être exclusivement laissé à la libre disposition du salarié.



DES INTENTIONS D'EMBAUCHE DE CADRES QUI RALENTISSENT

Dans son baromètre publié en septembre 2022, l'APEC tire un bilan du 2^e trimestre 2022 et prévoit un léger fléchissement des intentions de recrutement au 3^e trimestre 2022.

Dans un contexte toujours incertain (guerre en Ukraine, forte inflation, difficultés d'approvisionnement...), les recruteurs continuent de rechercher des compétences cadres (+ 22 % d'offres d'emploi publiées entre le 1^{er} et le 2^e trimestre), notamment dans l'industrie (+ 32 % soit plus de 5 000 offres à pourvoir).

Toutes tailles confondues, 10 % des entreprises envisagent de recruter au moins un cadre au 3^e trimestre (- 3 points par rapport au 2^e trimestre et un niveau équivalent à septembre 2020). Les grandes entreprises (54 %, - 4 points) et le secteur des services à forte valeur ajoutée (15 %, - 5 points), traditionnellement gros recruteurs de cadres, affichent un recul plus marqué.

Au 2^e trimestre, 82 % des entreprises disent avoir rencontré des difficultés pour recruter des cadres (13 points de plus qu'au 1^{er} trimestre). Au 3^e trimestre, 84 % des entreprises pensent qu'il sera difficile de recruter, un niveau encore jamais atteint (+ 30 points vs septembre 2020) !

Pour les cadres interrogés en août 2022, le changement d'entreprise reste considéré comme une opportunité plutôt qu'un risque (52 %). Les intentions de mobilité se maintiennent : 34 % des cadres ont l'intention de changer d'entreprise dans les 12 mois. Ceux en poste dans la construction et le commerce sont les plus enclins à bouger.

Enfin, la question des salaires et du pouvoir d'achat s'inscrit au cœur des préoccupations des cadres. 43 % envisagent de demander une augmentation d'ici fin 2022 et 53 % appellent à des augmentations majoritairement collectives pour tous les salariés sans exception ni distinction de revenus.



ÉCONOMIE VERTE: DES MÉTIERS CADRES QUI ÉMERGENT OU SE TRANSFORMENT

Face aux enjeux du changement climatique, dans un contexte de raréfaction des ressources, la transition énergétique va s'accélérer, souligne une étude de l'Apec. Les entreprises, acteurs-clés de cette mutation, voient leur activité, en même temps que les métiers cadres, se verdier.

Selon l'Observatoire national des emplois et métiers de l'économie verte, 4,4 millions de personnes occupent des métiers dits « verts » ou « verdissants », dont près de 800 000 cadres du privé.

Sous l'effet de la transition écologique, le verdissement des emplois va s'amplifier dans de nombreuses activités et entreprises, notamment pour intégrer des modes de production et de consommation moins énergivores et plus durables. Selon l'Ademe, près d'un million d'emplois supplémentaires pourraient ainsi être créés dans l'économie verte à l'horizon 2050, dont de nombreux emplois cadres.

Le développement de l'économie verte nécessite la maîtrise de compétences pointues dans les métiers « verts » et une montée en compétences liée au verdissement. Certaines filières de formation sont aujourd'hui bien identifiées pour préparer des parcours très divers dans les métiers « verts », indique l'Apec. Mais le verdissement va continuer à transformer d'autres filières de formation initiale et continue.



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
Sayifan Meah
Barbara Reginato



DIALOGUE SOCIAL EUROPÉEN : LE PROGRAMME PLURIANNUEL 2022-2024 ADOPTÉ

Les partenaires sociaux européens ont signé le 22 juin dernier à Bruxelles leur nouveau programme de travail, fruit de 9 mois de négociations avec une participation active de la CEC European Managers, présidée par la CFE-CGC.

Le nouveau programme pluriannuel pour la période 2022-2024 mentionne six thématiques sur lesquelles les partenaires sociaux européens se pencheront : le télétravail et la réglementation prévoyant le droit à la déconnexion pour les télétravailleurs ; la transition verte ; les outils pour soutenir l'emploi des jeunes ; la surveillance des données et de la vie privée liée au travail ; les compétences en Europe ; le renforcement des capacités des partenaires sociaux dans l'Union européenne (UE).

VERS UN NOUVEL ACCORD SUR LE TÉLÉTRAVAIL ET DES DISPOSITIONS SUR LE DROIT À LA DÉCONNEXION

Parmi ces sujets, les partenaires sociaux prévoient de négocier en vue d'aboutir à la révision de l'accord de 2002 relatif au télétravail. Son contenu comporte certes des mesures précises à mettre en œuvre, mais demeurent toutefois des recommandations non contraignantes aujourd'hui dépassées et inadaptées aux pratiques actuelles.

Le nouvel accord sera a priori mis en œuvre sous la forme d'une directive européenne, ce qui le distingue de l'accord de 2002 dont la mise en œuvre relevait des membres des parties signataires (les affiliés nationaux de chacun des partenaires sociaux européens). Or la mise en œuvre par les partenaires sociaux s'est révélée lacunaire en raison des traditions et des rapports de force très différents qui coexistent au niveau national, avec parfois une couverture parcellaire des travailleurs bénéficiant de l'accord, alors même que les directives européennes couvrent par nature l'ensemble des entreprises et des travailleurs. Le choix d'une mise en œuvre par une directive est un point essentiel traduisant la volonté des partenaires sociaux européens de jouer leur plein rôle dans la construction de l'Europe sociale et l'élaboration du droit social européen.

Outre l'actualisation des dispositions du texte, les partenaires sociaux européens sont parvenus à un accord sur l'introduction de dispositions sur le droit des travailleurs à la déconnexion, après de longues discussions et conformément aux recommandations du Parlement européen formulées début 2021. De même, la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound) a récemment publié une étude sur l'encadrement du télétravail dans l'UE et ses évolutions. Laquelle souligne que des « normes partagées sont nécessaires pour protéger les télétravailleurs dans toute l'UE », y compris en matière de droit à la déconnexion, appelant à une harmonisation du cadre réglementaire. D'après Eurofound, une nouvelle réglementation devrait faciliter le télétravail transfrontalier qui s'inscrit dans les politiques de l'UE visant à promouvoir la mobilité transfrontalière dans le marché unique européen.

LA CEC VEILLERA À TRAVAILLER SUR LE « TÉLÉ-MANAGEMENT »

Présidée par Maxime Legrand (CFE-CGC), la CEC European Managers a participé activement à la première session de négociation de l'accord qui s'est tenue mi-septembre. Parmi ses prises de position, la CEC défendra l'importance d'inclure le « télé-management » en tant qu'ensemble de pratiques permettant aux managers d'exercer leurs fonctions à distance.

Pour rappel, conformément aux dispositions du traité de l'UE, les partenaires sociaux européens se voient accorder des compétences législatives spécifiques - notamment dans le domaine des affaires sociales et de l'emploi - et voient leur autonomie reconnue, promue et respectée par les institutions européennes. Le programme de travail pluriannuel constitue donc une innovation importante depuis sa mise en place au début des années 2000. Il est le reflet de l'autonomie des partenaires sociaux, et inscrit leur action dans la durée.



OIT : DES CHANTIERS MULTIPLES SUR LA SANTÉ-SÉCURITÉ AU TRAVAIL

La récente consécration de la santé-sécurité au travail (SST), devenue un principe et droit fondamental au travail, ouvre la voie à de prochains dossiers structurants sous l'égide de l'Organisation internationale du travail.

À l'occasion de la 110^e Conférence internationale du travail (CIT), conclue le 11 juin dernier à Genève, la santé-sécurité au travail (SST) est devenue un principe et droit fondamental au travail via la fondamentalisation de deux conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) : la n°155 (C155) sur la sécurité et la santé des travailleurs de 1981, et la n°187 (C187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail de 2006. Cependant, la SST fait l'objet de 40 instruments normatifs de l'OIT, reflétant son importance de longue date bien avant cette récente consécration qui tombe néanmoins à pic au regard des risques, anciens et nouveaux, qui ne cessent de mobiliser l'OIT.

DES TRAVAUX À VENIR POUR UNE NOUVELLE NORME SUR LES RISQUES BIOLOGIQUES AU TRAVAIL

L'étape franchie relativement à la SST en juin dernier promet de ne pas être la dernière : il est attendu qu'une nouvelle norme concernant les risques biologiques au travail soit discutée en 2024 et 2025 lors des 112^e et 113^e CIT. Cela s'inscrit dans le contexte d'une révision du cadre normatif de l'OIT en matière de SST. Or ce sujet mobilise déjà à Genève : les experts des gouvernements, des organisations d'employeurs et de travailleurs ont adopté en juin des nouvelles directives techniques qui font suite à une décision prise en 2017 lors de la 331^e session du Conseil d'administration. Ces directives ont pour but d'aider le Bureau à préparer les discussions futures à la CIT, en définissant la notion de danger biologique comme « tout micro-organisme, cellule ou autre matière organique d'origine végétale, animale ou humaine, y compris ceux qui ont été génétiquement modifiés, et qui peuvent nuire à la santé humaine ».

L'activité a repris à la rentrée avec la 3^e conférence internationale (après 2002 et 2014) sur la protection des travailleurs contre l'exposition aux

rayonnements ionisants, organisée du 5 au 9 septembre par l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA) et coparrainée par l'OIT. L'édition a mis en lumière que de plus en plus de traitements médicaux mobilisent l'usage de rayonnements ionisants exposant un nombre croissant de travailleurs. Autre prise de conscience : l'ampleur de l'exposition des travailleurs des industries usant de la matière radioactive naturelle (MRN), qui s'accompagne d'une vigilance renouvelée quant aux travailleurs des centrales nucléaires. Alors que plusieurs centrales atteignent la fin de leur durée de vie, les questions de SST vont devenir de plus en plus pressantes. Face à ces enjeux, un seul instrument international traite de la protection des travailleurs contre les radiations : la convention n°115 sur la radioprotection de 1960, ratifiée par 50 pays uniquement. Les moyens supplémentaires alloués à la SST, suite à sa consécration, seront donc utiles pour permettre une promotion accrue des instruments existants.

UN LEVIER POUR FAIRE AVANCER L'ENSEMBLE DES DOSSIERS SST

Tout indique d'ailleurs que l'OIT entend utiliser cette consécration comme levier pour faire avancer l'ensemble des dossiers relatifs à la SST. Fidèle à son ADN, l'OIT devra faire usage de l'art de l'incitation, notamment politique. Ainsi, il n'est pas anodin que son directeur général, le Britannique Guy Ryder, se soit exprimé fin juin au sommet du G7 pour rappeler la nécessité impérieuse d'actions approfondies. L'OIT a par ailleurs salué les engagements pris par les dirigeants sur le projet de protection sociale universelle et en faveur d'une meilleure garantie de la SST dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Il faudra surveiller par quoi se solde cet engagement et, surtout, veiller à ce que l'OIT concentre les moyens adéquats pour œuvrer à un avancement de la SST à l'échelle mondiale.



CRISE DE LA DETTE SOUVERAINE : LA GRÈCE LIBÉRÉE

Au terme de douze années de mesures d'austérité, la Grèce est sortie de la surveillance de la Commission européenne depuis juillet dernier. Retour sur une crise majeure qui a fait vaciller la zone euro.

À la suite de la crise des dettes souveraines de 2010, la Grèce fut placée sous le régime de la Troïka et a dû, pendant 12 ans, rendre des comptes sur la conduite de sa politique économique. Cette année marque la fin de ce processus puisque le pays est, depuis juillet 2022, officiellement sorti du régime de surveillance de la Commission européenne. Retour sur douze années qui ont profondément marqué la Grèce et, plus largement, le fonctionnement de l'Union européenne (UE) et de la zone euro.

LA GRÈCE AU CŒUR DE LA CRISE DE LA DETTE

Lors de l'éclatement de la crise financière (2008) et de la crise européenne sur les dettes souveraines, la Grèce est rapidement la cible des spéculateurs. Effrayés par les déficits et le niveau de la dette publique du pays (147,5 % du PIB en 2010), sous-estimés par les statistiques publiques, les marchés financiers exigent des taux d'emprunt de plus en plus élevés. Piégée par son endettement et les doutes du marché, la Grèce n'arrive plus à honorer correctement ses paiements et se retrouve dans une crise de financement. L'endettement colossal du pays reflète l'ampleur de ses problèmes structurels, liés notamment à une faible capacité à prélever l'impôt et à une trop grande dépendance aux fonds structurels européens.

L'INTERVENTION DE LA TROÏKA

En 2010, l'État grec est contraint de demander de l'aide extérieure, qui interviendra par le biais des autorités européennes et du Fonds Monétaire International (FMI), prenant la forme de prêts financiers et d'une renégociation de la dette grecque.

La Troïka va conditionner l'octroi de ces aides à une politique d'ajustement structurel. Ces politiques visent à mettre en place un ensemble de mesures à caractère économique et social pour permettre progressivement un retour aux équilibres macroéconomiques fondamentaux. Le but de cette politique est de revenir à un excédent budgétaire primaire, c'est-à-dire

hors charges de la dette. Les moyens d'y arriver peuvent se faire à travers une diminution des dépenses ou par une hausse des recettes. Dans le cas de la Grèce, et malgré la décision d'augmenter également les impôts, le choix s'est orienté principalement vers une réduction drastique des dépenses publiques.

Concrètement, cette politique de rigueur s'est traduite par des baisses de salaires (en moyenne entre 10 % et 40 % dans le privé, de 40 % dans le public), des indemnités chômage, du salaire minimum (abaissé de 751 à 586 euros) et des pensions de retraite.

L'objectif de cette politique, outre le fait de réduire les dépenses publiques, est aussi d'améliorer la compétitivité prix par le biais d'une « dévaluation interne » en rendant le coût du travail plus faible et les produits grecs meilleur marché. Plus compétitifs, ils peuvent mieux s'exporter et la balance commerciale du pays s'en trouve améliorée.

Cette politique a cependant entraîné des conséquences importantes. Sur le court terme, les mesures mises en place ont contribué à freiner la croissance en cassant la demande des ménages (- 5,5 % de croissance en 2010 et - 10,1 % en 2011) et l'investissement (la formation brute de capital fixe - FBCF - a baissé en volume de 25,4 % en 2011 et de 21,7 % en 2012), impactant négativement la productivité du pays.

Certes, le déficit budgétaire s'est considérablement amélioré (de - 11,3 % du PIB en 2010 à + 0,3 % en 2016) et les taux d'intérêts sont revenus à des niveaux raisonnables mais, parallèlement, les conditions sociales se sont fortement dégradées. La population grecque a en effet baissé, conséquence d'un exode important des jeunes diplômés. Un phénomène particulièrement inquiétant car il réduit la capacité du pays à se redresser et aggrave les difficultés relatives au financement de la protection sociale. Par ailleurs, le taux de chômage (au sens du BIT) a fortement progressé puisqu'il est passé de 12,7 % de la population active en 2010 à 26,5 % en 2013. Enfin, le niveau de vie moyen s'est effondré, avec un PIB par habitant chutant de 26 717 dollars en 2010 à 17 924 dollars en 2016.



LE RISQUE D'UNE CONTAGION ET L'INSTAURATION D'UN CADRE BUDGÉTAIRE COMMUN

Les difficultés de la Grèce se sont très vite propagées au reste de l'Union européenne, menaçant l'existence de l'euro. Des pays comme le Portugal, l'Espagne, l'Irlande et l'Italie ont commencé à subir des attaques spéculatives sur leurs taux d'intérêts. En effet, la crise grecque et celle de la dette souveraine ont montré le manque de solidarité entre les États de la zone euro : c'est parce que les spéculateurs ont anticipé un soutien insuffisant des autres États à la Grèce qu'ils ont spéculé sur la dette souveraine de ce pays et contre l'euro. Par ailleurs, cette crise a montré qu'il était difficile, au sein de la zone euro, de parfaitement coordonner la politique monétaire et budgétaire, rendant moins efficaces les solutions mises en place lors d'un retournement des cycles économiques. Enfin, elle a illustré toute la nécessité de réduire l'hétérogénéité au sein de la zone euro.

À la suite de la crise des dettes souveraines, les instances européennes ont créé de nouveaux mécanismes pour corriger ces difficultés intrinsèques. En premier lieu un fonds de financement des États en difficulté à travers la mise en place du Mécanisme européen de stabilité (MES). Doté de 700 milliards d'euros, il doit notamment répondre au manque de solidarité entre les États. Dans le même sens, est aussi adopté le Traité sur la stabilité, la coordination et la gouvernance (TSCG) qui prolonge le pacte de stabilité et de croissance. Ce dernier instrument sert à limiter le plus possible les écarts budgétaires au sein de la zone euro en imposant, sur le long terme, un déficit structurel nul.

OÙ EN EST LE PAYS AUJOURD'HUI ?

Libérée de la Troïka depuis 2018 et sortie de la surveillance de Bruxelles depuis juillet 2022, la Grèce retrouve un cadre plus normal dans la conduite de sa politique économique. Et la situation semble aujourd'hui moins préoccupante puisque le pays devrait atteindre cette année une croissance de 4 % contre 2,6 % en moyenne dans la zone euro. Il demeure toutefois des difficultés importantes : le niveau de chômage reste un des plus élevés de la zone euro, la dette publique est toujours à un niveau préoccupant (185,4 % du PIB en 2022) et le pays reste très dépendant de son secteur touristique.

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

IRP, RÔLE DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX : LE CONSTAT SANS CONCESSION

Une étude de la Dares, cellule d'études du ministère du Travail, se penche sur les instances de représentation du personnel dans les entreprises. Une autre souligne l'importance des délégués syndicaux.

Dans son document « **Résultats N°32** » de juillet 2022, la Dares constate que la baisse de la représentativité des salariés se poursuit dans les entreprises. En 2020, 41,4 % de celles de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole étaient couvertes par au moins une instance de représentation du personnel (IRP), soit 0,5 point de moins qu'en 2019. Ce taux de couverture représente 78,4 % des salariés du champ concerné. À noter qu'il baisse moins qu'entre 2018 et 2019 où il avait accusé un recul de deux points.

LES GRANDES ENTREPRISES MIEUX COUVERTES

Comme les années précédentes, les entreprises comptant le plus de salariés sont les mieux couvertes : 85,4 % de celles de 50 salariés ou plus sont dotées d'IRP élues, contre 32 % de celles entre 10 et 49 salariés. Les petites entreprises sont également en retard par rapport à la mise en place des nouvelles IRP introduites par les ordonnances de septembre 2017, dont la période transitoire s'est achevée fin 2019 : 19 % de celles dotées d'IRP disposent encore d'anciennes instances élues en 2020, alors que leur présence est résiduelle (moins de 4 %) dans les entreprises de plus grande taille.

La disproportion entre petites et grandes entreprises se traduit aussi dans l'existence des commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT). Elles sont présentes dans 79,4 % des structures d'au moins 300 salariés (où elles sont obligatoires), mais dans seulement 21 % de celles de 50 à 299 salariés (où elles ne le sont pas mais peuvent être mises en place volontairement ou imposées par l'inspection du travail).

MOINS DE DÉLÉGUÉS SYNDICAUX DEPUIS LES ORDONNANCES DE 2017...

Par ailleurs, 9,3 % des entreprises déclarent la présence d'au moins un délégué syndical (DS) en 2020. Ce taux de couverture par un représentant

syndical, très stable entre 2012 et 2018, a malheureusement baissé de 2,6 points au cours des deux années suivantes et même de 5,7 points parmi les entreprises de 50 salariés ou plus...

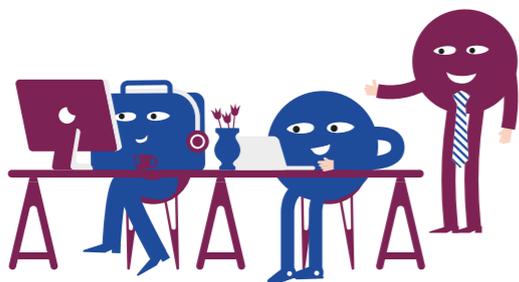
Un rétrécissement de la présence syndicale d'autant plus dommageable pour les salariés que l'étude suivante de la Dares (« **Résultats N°33** »), consacrée à la négociation collective d'entreprise en 2020, souligne tout l'apport et le bien-fondé de leur rôle.

... MALGRÉ UN RÔLE ESSENTIEL DANS LA NÉGOCIATION SOCIALE

Cette étude montre par exemple que 87,6 % des entreprises ayant un délégué syndical ont engagé une négociation sociale au moins une fois en 2020, avec un taux d'aboutissement (accord conclu) de 85,6 %. Contre respectivement 22,9 % et 78,8 % pour les entreprises ayant uniquement des élus. Quant aux sociétés n'ayant pas d'IRP du tout, elles ne négocient qu'à l'épaisseur du trait (1,6 % ont lancé une négociation en 2020), avec un taux d'aboutissement aléatoire (68,9 %).

Autre enseignement : le pouvoir d'achat des salariés est mieux défendu dans les entreprises où il y a des délégués syndicaux. La Dares indique que la « propension à négocier » sur les salaires et primes y est de 84,9 %, contre 34,3 % pour les entreprises ayant des élus seuls...





QUI SONT LES ENCADRANTS ?

Portrait-robot des salariés qui supervisent le travail des autres. Tel est le fil conducteur d'une analyse de l'Insee, décortiquée par le média professionnel AEF. En 2021, ces encadrants sont en majorité des hommes, plutôt dans la quarantaine, avec une charge horaire plus importante et des horaires plus flexibles que la moyenne.

Ils sont encadrants au sens où ils sont à la fois responsables de leur activité, de la coordonner ou de l'organiser, et chargés de montrer aux autres comment le travail doit être fait, d'en surveiller la qualité et le respect des délais. 13 % des salariés français occupent ce genre de poste, la moitié seulement d'entre eux ont un statut cadre (50 %), un tiers exerce une profession intermédiaire (33 %), 16 % occupent un emploi d'ouvrier ou d'employé, la plupart du temps qualifié.

En 2021, 63 % des encadrants étaient des hommes, qu'ils aient le statut cadre ou non, alors qu'ils ne représentent que 50 % des salariés. Les écarts se réduisent néanmoins en montant en qualification : un homme a ainsi une probabilité supérieure de 58 % par rapport à une femme d'être encadrant chez les ouvriers et employés qualifiés, de 49 % chez les professions intermédiaires et de 37 % chez les cadres.

Quant à la tranche d'âge concernée, l'Insee souligne que si la fonction d'encadrant est peu répandue avant 30 ans (5 % des salariés), elle concerne 17 % des salariés de 40 à 49 ans. Dans cette tranche d'âge, l'encadrement est une activité principale, tandis que pour les trentenaires, elle est plutôt secondaire.

Autre enseignement surprenant : si les encadrants sont plus diplômés que la moyenne, à autres caractéristiques identiques, la probabilité d'être encadrant est plus faible avec un diplôme du supérieur qu'avec un baccalauréat. « Cela suggère que les moins diplômés deviennent plus souvent cadres ou professions intermédiaires en acquérant des responsabilités d'encadrement, tandis que les diplômés du supérieur ont plus fréquemment des fonctions d'expertise ou techniques », précise l'Insee.

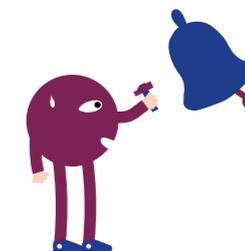


Source

Enquête Insee publiée le 12 septembre 2022



TENDANCES



SANTÉ MENTALE : LA NOUVELLE ALERTE

Porté par la CFE-CGC depuis toujours, le thème de la santé au travail et des risques psychosociaux ne quitte pas le devant de la scène, hélas ! Une étude de l'Apec révèle qu'un cadre sur 4 estime que sa santé mentale s'est dégradée ces 2 dernières années.

Certes, 62 % des cadres interrogés jugent que la mise en place du télétravail a eu un impact positif sur leur santé psychologique. Mais ils sont 55 % à avoir un sentiment de surcharge au travail, 54 % d'épuisement professionnel et 54 % de stress intense. Près d'un cadre sur cinq a déjà dû prendre un congé ou un arrêt maladie en raison d'un sentiment d'épuisement professionnel.

« Ces difficultés sont ressenties plus fréquemment par les managers », commente Gilles Gateau, directeur général de l'Apec, lequel souligne que « le niveau de stress est perçu comme étant intense par 64 % des managers versus 48 % pour les cadres non-managers ».

Pierre dans le jardin des DRH, 46 % des cadres jugent les actions de leur entreprise insuffisantes pour préserver la santé mentale des équipes. S'ils sont plus de la moitié (57 %) à estimer leurs managers vigilants sur le sujet, 60 % se tourneraient en priorité vers leurs collègues pour partager leurs difficultés psychologiques (stress, isolement, déprime, épuisement).

Noter aussi que 66 % des cadres interrogés souhaitent particulièrement préserver l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle et que cet item est en forte progression cette année (+ 19 points versus août 2021).

Par ailleurs, il faut signaler que la Dares conduit actuellement avec l'institut de sondage Ipsos **une enquête** sur les conséquences concrètes de la crise sanitaire sur les conditions de travail et la santé des personnes en emploi. Avec notamment pour but de mesurer la dégradation de la santé psychique.



Source

Enquête en ligne de l'Apec réalisée en août 2022 auprès d'un échantillon représentatif des cadres du secteur privé en et hors emploi.



BULLES TWITTER



FRANÇOIS HOMMERIL @FHOMMERIL - 25 août 2022

« Fin de l'abondance ». Message clairement envoyé au top management des entreprises du CAC40 qui se gavent de stock-options grâce à la montée artificielle des cours de la Bourse. J'en déduis que les plans de rachat d'actions vont être interdits. J'ai bon ? @CFECCG



CFE-CGC @CFECCG - 30 août 2022

« Les mesures prises par le gouvernement n'améliorent pas le pouvoir d'achat. La question centrale reste celle des #salaires. La CFE-CGC demande un meilleur partage de la valeur. Pour cela, il faut réformer la gouvernance des entreprises. »
→ <https://urlz.fr/jb67>



www.cfecgc.org

@CFECCG #cfecgc



FRANÇOIS HOMMERIL @FHOMMERIL - 6 septembre 2022

Énergie: l'heure est grave !
C'est donc, plus que jamais, le moment d'écouter la voix de la CFE-CGC. À bon entendeur... @CFECCG @cfecgcenergies
→ <https://urlz.fr/jb6q>



CFE-CGC @CFECCG - 12 septembre 2022

Dans une tribune collective, la CFE-CGC s'est opposée à la monétisation des RTT. Cette mesure attaque les droits sociaux. Elle prétend "donner du pouvoir d'achat", alors qu'en vérité, on appauvrit les gens. À lire
→ <https://urlz.fr/jb5X>

CONTACTS

Service Communication
Mathieu Bahuet
Valérie Bouret
Romane Buot
Stéphanie Dubreucq

Cecilia Escorza
Gilles Lockhart
Adrien Vinet

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.**