

**LE**

**BULLETIN**

**CONFÉDÉRAL**



## SOMMAIRE

**P. 3 EN BREF**

**P. 4 L'INFO MILITANTE - RÉFORME DES RETRAITES : UNE CONCERTATION AU PAS DE CHARGE**

**P. 6 GOUVERNANCE, OBJECTIFS, SALARIÉS : QUEL AVENIR POUR LES EPIC ?**

**P. 9 À BELFORT, LE NUCLÉAIRE DE DEMAIN SE DESSINE AVEC LA CFE-CGC**

**P. 10 LA CFE-CGC ASSURANCE EN PREMIÈRE LIGNE SUR LE POUVOIR D'ACHAT**

**P. 11 SALAIRES, CARRIÈRES, QVCT : LA CFE-CGC CAPGEMINI SUR TOUS LES FRONTS**

**P. 12 SEPHORA : LA CFE-CGC MONTE AU CRÉNEAU SUR LES SALAIRES**

**P. 13 LES 85 ANS D'ENERMINE : UN ÉVÉNEMENT RASSEMBLEUR POUR LA CFE-CGC**

**P. 14 ENTRETIEN - « LA CFE-CGC TOTALENERGIES SENT LE MÉCONTENTEMENT MONTER EN INTERNE »**

**P. 16 REGARDS ÉCONOMIQUES**

**P. 19 REGARDS ÉGALITÉ DES CHANCES**

**P. 23 FOCUS - PATHOLOGIES CACHÉES : LA CFE-CGC AU SECOURS DES MANAGERS**

**P. 25 TENDANCES**

**P. 26 BULLES TWITTER**





## Retraites : l'intersyndicale opposée au recul de l'âge légal et à une augmentation de la durée de cotisation

En amont du lancement de la concertation (lire p.4) avec les partenaires sociaux sur le projet de réforme gouvernemental, 13 organisations syndicales, dont la CFE-CGC, ont cosigné **un communiqué** réaffirmant qu'elles sont « fermement opposées à tout recul de l'âge légal de départ en retraite et à une augmentation de la durée de cotisation ». Pour l'intersyndicale, « des alternatives, y compris financières, existent et doivent faire l'objet de discussions ». Les syndicats se disent « ouverts pour mener des concertations loyales sur les dispositifs de carrières longues, de pénibilité et d'usure au travail, de transition emploi retraite et de fins de carrière, d'emploi des seniors, de minimum retraite, de financement du régime et d'égalité femme/homme ».

## Agirc-Arrco : les retraites complémentaires revalorisées de 5,12 %

Les pensions de retraite complémentaire de 13 millions de salariés du privé vont être augmentées de 5,12 % le 1<sup>er</sup> novembre prochain, **a annoncé l'Agirc-Arrco**. « Cette revalorisation significative, grâce à une situation financière robuste, a été décidée après avoir sécurisé l'équilibre financier du régime et ses réserves à 15 ans », souligne l'instance pilotée par les partenaires sociaux. « Suite à une sollicitation portée par la CFE-CGC, les discussions ont permis de donner une latitude au conseil d'administration d'aller un peu au-delà de la revalorisation résultant de l'application des accords, explique Gérard Mardiné, secrétaire général confédéral et administrateur CFE-CGC à l'Agirc-Arrco. Cette revalorisation nous paraît un compromis satisfaisant dans le contexte actuel. »

## Action Logement : les syndicats dénoncent un affront au paritarisme

Dans **un communiqué**, les cinq organisations syndicales représentatives (CFE-CGC, CFDT, CGT, FO, CFTC) et deux organisations patronales (MEDEF, CPME) déplorent la décision « inacceptable » du gouvernement de vouloir ponctionner Action Logement de 300 millions d'euros dans le projet de loi de finances (PLF) pour 2023. Les partenaires sociaux demandent à être reçus pour la nouvelle convention 2023-2027 sur l'utilisation des financements issus de la participation des employeurs. « Préempter cette négociation par un article dédié dans le PLF 2023 constitue une rupture de confiance et un mépris du dialogue social », écrivent-ils. Instance paritaire, Action Logement gère l'ancien « 1 % logement » au service du logement des salariés.

## Tout savoir sur le rôle des élus du CSE avec le guide CFE-CGC

Après un premier guide consacré aux réunions des comités sociaux et économiques (CSE), puis un second sur les moyens de fonctionnement de l'instance, les services confédéraux viennent d'éditer **un troisième guide dédié aux missions du CSE** parmi les autres fonctions de représentation dans l'entreprise. Sous forme de questions-réponses, la publication complète les fiches juridiques de décryptage accessibles sur l'Intranet confédéral (Nos ressources/Droit du travail/Classeur CSE).

## En pleine forme, le SNATT CFE-CGC fait peau neuve

Mobilisé pour les salariés de l'encadrement du transport routier et de la logistique, le Syndicat national des activités de transport et du transit (SNATT CFE-CGC) a dévoilé une nouvelle identité visuelle et un nouveau slogan : « Montrer la voie – Porter la vôtre ». Très actif au sein des CPPNI (Commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation), le SNATT s'est récemment distingué en devenant la première organisation syndicale au siège de Keolis SA (1 700 salariés), et en obtenant 100 % de représentativité sur le 3<sup>e</sup> collège lors des premières élections professionnelles sur le site logistique d'Amazon à Augny (Moselle).

## LE CHIFFRE

# 61 %



**La proportion des cadres qui se déclarent inquiets à l'idée d'un report de l'âge légal à la retraite, selon une étude publiée le 4 octobre dernier par l'Association pour l'emploi des cadres (APEC).**

**Même si les cadres ne perçoivent pas réellement quelles sont leurs conditions actuelles de départ à la retraite, 56 % des 45 ans et plus affirment avoir une idée précise de l'âge à partir duquel ils pourront partir et 35 % ont une idée précise du montant de leur future pension, souligne l'Apec.**



## L'INFO MILITANTE

### RÉFORME DES RETRAITES : UNE CONCERTATION AU PAS DE CHARGE

**Reçue le 5 octobre au ministère du Travail pour lancer la concertation sur le projet gouvernemental, la CFE-CGC a argumenté son opposition à une réforme dogmatique et déploré un calendrier trop serré d'ici mi-décembre.**

Top départ pour la concertation sur la réforme des retraites. Dans la foulée de la réunion d'échanges du 19 septembre dernier loin d'avoir débouché sur un diagnostic partagé, Olivier Dussopt, ministre du Travail, a reçu le 5 octobre, rue de Grenelle, les organisations syndicales et patronales pour leur présenter la méthode et le calendrier décidés par l'exécutif concernant un projet de réforme qu'il compte adopter avant la fin de l'hiver 2023, pour une entrée en vigueur des premières mesures dès l'été prochain.

#### TROIS CYCLES DE DISCUSSIONS BILATÉRALES

Dans le détail, l'agenda prévoit ainsi trois cycles de discussions thématiques :

- Un premier qui a débuté le 10 octobre sur l'emploi des seniors et la prévention de l'usure professionnelle : freins au maintien et au retour en emploi, dispositifs de transition entre l'activité et la retraite, prévention tout au long de la carrière, départs anticipés, accès à la formation des seniors, incitations au retour en emploi et lutte contre les discriminations liées à l'âge.
- Un second à partir du 7 novembre, consacré à l'équité et à la justice sociale : petites pensions et retraite minimale, égalité femmes-hommes et autres dispositifs de solidarité, avenir des régimes spéciaux, application aux populations spécifiques (fonctionnaires).
- Un troisième à partir du 28 novembre sur l'équilibre du système de retraite : besoin de financement, leviers et modalités de rééquilibrage financier, financement de droits nouveaux.

Au nom de la CFE-CGC, Gérard Mardiné, secrétaire général confédéral, accompagné de Pierre Roger, secrétaire national à la protection sociale, n'a pas caché sa déception. Sur les modalités de cette concertation. *« Plusieurs choses nous interpellent, en premier lieu un calendrier trop serré pour une réforme sociétale comportant de tels enjeux. Ensuite, le format retenu de réunions bilatérales pour chacun des cycles, interlocuteur par interlocuteur, alors que l'ensemble des organisations syndicales avaient demandé des échanges collectifs sous forme de multilatérales, ce afin de confronter les points de vue. Enfin, personne n'est dupe quant au fait que le sujet majeur, celui du financement - et donc une éventuelle hausse de l'âge légal ou de la durée de cotisation - soit programmé en fin de concertation, alors que nous souhaitons l'aborder en premier. »*

#### UN PROJET GOUVERNEMENTAL DOGMATIQUE

Lors du tour de table, Gérard Mardiné a pu exprimer la position de la CFE-CGC, qui souligne qu'il n'y a pas de dynamique non contrôlée des dépenses de retraites et qu'il n'y a donc aucune urgence à mener une réforme. *« Comme elle le fait depuis des mois, la CFE-CGC argumente sur le fond son opposition à ce qui n'est rien d'autre qu'un projet dogmatique porté par l'exécutif. Avant toute chose, il faut clarifier le périmètre de la concertation. Si comme c'est écrit dans le projet de loi de finances (PLF) pour 2023, le but de la réforme est de réduire les dépenses publiques et d'être un élément de politique budgétaire, c'est à Matignon que ça doit se discuter. S'il s'agit d'améliorer les ressources du budget de l'État, la CFE-CGC a des propositions : la lutte contre la fraude et l'évasion fiscale, la conditionnalité des aides aux grandes entreprises, etc. »*



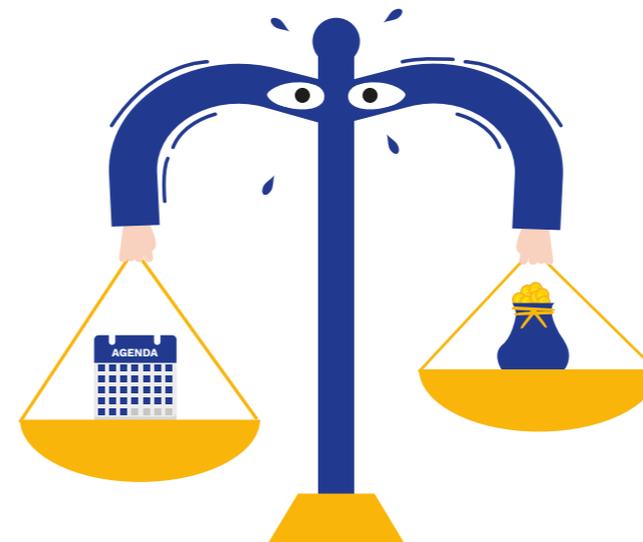
## L'INFO MILITANTE

Comme précédemment, la CFE-CGC a rappelé que le Conseil d'orientation des retraites (COR) élabore des scénarios mais que, par exemple sur l'espérance de vie (EV), il est irréaliste de se baser sur des projections actant une EV qui continuerait de progresser compte tenu du déficit d'actions portant sur les facteurs susceptibles de la rallonger : état du système hospitalier, pollutions environnementales, conditions de travail...

« Sur l'équilibre financier du système de retraite, nous avons réaffirmé que le gros problème est que l'État sous-finance depuis trop longtemps les retraites des fonctionnaires (non revalorisation du point d'indice), observe Gérard Mardiné. Il faut par ailleurs avoir une vision globale des impacts d'une telle réforme, en particulier sur l'assurance chômage et sur les régimes de prévoyance. Si pour dégager des excédents sur le volet retraite, il faut en plomber d'autres, cela n'a aucun intérêt. En conclusion, la CFE-CGC est en opposition argumentée à une augmentation de l'âge légal de départ en retraite et à un allongement de la durée de cotisation. »

Concernant les échanges sur l'emploi des seniors, la CFE-CGC fait valoir ses exigences. « Il ne faut pas se contenter de grandes intentions sur le sujet, prévient Gérard Mardiné. Nous demanderons notamment, avant toute discussion relative à la mesure de l'âge de départ à la retraite, une démonstration de l'efficacité des dispositifs qui s'appliqueraient dans les entreprises. »

**« Sur l'équilibre financier du système, le gros problème est que l'état sous-finance depuis trop longtemps les retraites des fonctionnaires »**



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.



## L'INFO MILITANTE



### **GOUVERNANCE, OBJECTIFS, SALARIÉS : QUEL AVENIR POUR LES EPIC ?**

**Désireuse d'ouvrir le débat sur la place que l'État confère aux établissements publics à caractère industriel et commercial (AFD, AFPA, ONF...), au modèle hybride public-privé, la CFE-CGC a organisé un riche colloque le 27 septembre.**

« L'époque est-elle aux EPIC ? » : tel était l'intitulé du colloque organisé mardi 27 septembre au siège confédéral, le quatrième du genre (après la data, la chaîne de valeur et la biodiversité) dans le cadre du cycle de conférences « Restaurer la confiance » lancé par la CFE-CGC sur les grands enjeux sociaux-économiques contemporains. En présence d'un plateau d'experts et devant une assemblée fournie, avec de nombreux militants et salariés d'EPIC, les échanges ([voir le replay en vidéo](#)), animés par André Thomas (en photo ci-dessus), délégué national CFE-CGC et président de la CFE-CGC AFPA (Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes), ont mis en lumière les spécificités de ces établissements au modèle hybride, à la fois placés sous une gouvernance publique (nationale ou territoriale) et composés, à plus de 90 %, de salariés de droit privé.

Comme l'a rappelé en préambule François Hommeril, président confédéral, « chacun connaît ou a entendu parler des EPIC », citant, entre autres, l'Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie (ADEME), le Bureau de recherches géologiques et minières (BRGM), l'Institut français du pétrole et des énergies nouvelles (IFPEN) ou l'Institut français de recherche pour l'exploitation de la mer (IFREMER). Une liste loin d'être exhaustive à laquelle on peut ajouter des acronymes bien identifiés par l'opinion publique comme la Régie autonome des transports parisiens (RATP), l'Office national des forêts (ONF), le Commissariat à l'énergie atomique (CEA), l'Institut national de la recherche agronomique (INRA), l'Institut national de l'audiovisuel (INA) et la plupart des ports autonomes.

#### **UN OBJET JURIDIQUE DIFFICILEMENT IDENTIFIABLE**

« Le monde entier nous envie ces structures et leurs compétences mais personne ne sait ce que sont les EPIC, un objet juridique difficilement identifiable, à la fois public et privé, souligne François Hommeril. Alors

que le partenariat public-privé est mis en avant dans les politiques gouvernementales, l'État ne semble pas savoir quoi en faire en termes organisationnels et d'orientations stratégiques. Au point que dans certains EPIC, la maltraitante institutionnelle est de mise, les salariés s'interrogeant sur le sens de leur action. La maltraitante peut aussi être financière et la CFE-CGC déplore que nombre d'EPIC n'ont toujours pas conclu de négociations salariales pour 2022. Il s'agit donc, ici, d'éclairer les débats sur la place que l'État doit conférer à ces structures, à leur gouvernance et à leurs salariés. »

#### **DES STATUTS BOULEVERSÉS PAR LES ÉVOLUTIONS JURIDIQUES ET POLITIQUES**

Dans une première table ronde consacrée à l'histoire des EPIC, Maxime Vergnault, responsable des marchés publics et conseiller juridique à l'Université Clermont Auvergne, auteur d'une note référente (« Les EPIC : bilan et perspectives ») publiée en 2021 par le think tank Le Millénaire, a cadré la problématique. « Cela fait 100 ans que les EPIC ont fait leur entrée dans l'ordre juridique français, avec tour à tour des succès et des remises en question. Alors que dans l'esprit originel du législateur, l'EPIC semblait la structure idéale, forte de la tutelle publique et de la souplesse de gestion du droit privé, il s'avère ces dernières années que, malmené par les évolutions juridiques, économiques et politiques, le statut d'EPIC est remis en cause, tout particulièrement dans les secteurs soumis à la concurrence. »

L'expert explique ainsi combien l'Acte unique européen (1986) puis le traité de Maastricht (1993), consacrant le principe de la concurrence libre et non faussée au sein de l'Union européenne, ont constitué des bouleversements juridiques. « L'UE, sans jamais avoir remis formellement en question le statut des EPIC jusqu'à présent, a pu voir une distorsion



## L'INFO MILITANTE

de concurrence entre ces établissements qui ne peuvent pas faire faillite car l'État est derrière, et des sociétés commerciales françaises ou européennes qui, elles, ne bénéficient pas de ces garanties dont l'insaisissabilité des biens. » Conséquence de ces évolutions, plusieurs EPIC ont été transformés, depuis les années 90, en société anonyme (SA). Notamment la SNCF, France Telecom et EDF.

« On peut également s'interroger sur la responsabilité et les choix politiques faits par les gouvernements français successifs depuis 30 ans, qui ont peut-être saisi ces opportunités pour aller plus en avant sur la libéralisation de certains secteurs et la transformation des statuts, par exemple La Poste, passée en 2010 d'Epic en SA », ajoute Maxime Vergnault. La création d'Epic n'est toutefois pas révolue ces dernières années, précise André Thomas, à l'image de la Banque publique d'investissement (BPI, fondée en 2012), de l'AFPA (transformée en Epic en 2017) ou encore de Solidéo, créée en 2017 pour les Jeux Olympiques de Paris 2024. « Alors que l'exécutif parle actuellement de renationaliser EDF à 100 % dans un contexte de forte problématique sur la souveraineté énergétique, il pourrait envisager de revenir au statut d'Epic, estime Maxime Vergnault. Tout est question de choix politique pour une entreprise si stratégique. »

### MISSIONS PUBLIQUES ET CONCURRENCE ÉCONOMIQUE

Dans une seconde table ronde, André Thomas a donné la parole à deux universitaires travaillant sur les problématiques de droit relatif aux EPIC : Pierre Levallois, maître de conférences en droit public à l'Université de Lorraine et chercheur à l'IRENEE, et Louis de Fontenelle, maître de conférences en droit public au sein du Laboratoire Tree (Université de Pau et des Pays de l'Adour). « Avec des EPIC qui exercent des activités et des missions très différentes, la difficulté est de s'entendre sur le concept même de concurrence économique, au sens du droit européen de la concurrence et des contraintes induites, observe Pierre Levallois.

En France, nous ne sommes pas toujours à l'aise avec le sujet. Or du strict point de vue du droit de la concurrence, toutes les activités sont économiques et concurrentielles, y compris l'Opéra de Paris ou le Château de Chambord. Il y a donc là, selon moi, une bataille juridique à mener sur la notion même d'établissement public marchand. »

« Derrière les spécificités juridiques des EPIC, le droit doit aussi tenir compte de l'aspect social, des personnels et de la domanialité publique des biens, complète Louis de Fontenelle. La problématique initiale des EPIC, c'est le régime de droit privé qu'on leur applique (contrats, biens, salariés), tout en leur faisant bénéficier d'avantages créant des distorsions de concurrence par rapport à des opérateurs privés. Tout ceci peut contribuer à la perte de sens du corps social et des personnels des EPIC : est-ce que j'exerce une mission de service public, concurrentielle ou non ? Dans quelle mesure devons-nous dégager et comment, outre les subventions perçues, des ressources propres ? Comme cela a été dit, la question centrale est donc celle des choix politiques : quel rôle et quelle gouvernance pour les EPIC, quelle approche sur les grands secteurs stratégiques, faut-il conserver ce modèle hybride ou basculer vers une économie administrée, etc. Pour moi, c'est aux pouvoirs publics, et non au marché, de piloter l'avion. »

### GOVERNANCE, ENGAGEMENT ET RECONNAISSANCE DES SALARIÉS

Au-delà de ces orientations stratégiques autour des EPIC, comment replacer l'humain au cœur des préoccupations ? Ce fut l'objet de la dernière partie du colloque, avec d'abord le témoignage d'Estelle Sauvat, directrice générale du Groupe Alpha (cabinets d'expertise et de conseil RH) et ancienne Haut-commissaire à la Transformation des compétences où elle a déployé, en 2018, le plan d'investissement dans les compétences (PIC, 15 milliards d'euros) et le compte personnel de formation (CPF).



## L'INFO MILITANTE

« Sur la gouvernance, que ce soit une entreprise privée, publique ou un EPIC, il faut toujours une colonne vertébrale très solide permettant, avec le corps social, de travailler sur les valeurs et la durabilité de l'entité. C'est à ces conditions que, rattachés à un objet commun, on va chercher la performance de chacun. Quand la gouvernance s'éloigne de ces considérations, cela pose des problèmes en termes d'engagement et de reconnaissance des salariés. Vient ensuite la questions des moyens et des rémunérations. Quand la logique budgétaire percute la logique entrepreneuriale, cela génère une perte de sens. Dans le cas des EPIC, au modèle hybride, tout est devenu confus. Les problématiques de la gouvernance, du rôle de l'État et du partage de la valeur rendent la situation schizophrénique pour beaucoup de salariés travaillant dans ces structures. »

Président d'un cabinet de conseil en stratégie sociale (Dominique Legrand Conseil) et ancien DRH de l'Opéra de Paris entre 2002 et 2014, Dominique Legrand a livré un témoignage instructif sur ce thème fondamental du partage de la valeur. « Placé sous la double tutelle du ministère de la Culture et de Bercy, l'Opéra de Paris est un EPIC au sein duquel nous étions parvenus, avec les syndicats, à mettre en place un dispositif d'intéressement, un plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco) et toute une méthode de gestion de la masse salariale qu'on ne retrouvait pas forcément dans d'autres EPIC. On peut donc réussir à dégager des moyens mais il faut être très pugnace et bénéficier d'un alignement des planètes pour convaincre les tutelles de mettre en œuvre des schémas de rémunérations en adéquation avec l'activité de l'entreprise, quand bien même elle est subventionnée comme c'est le cas de l'Opéra de Paris. Tout le défi actuel et à venir réside donc dans la gouvernance et la fixation des objectifs assignés par l'État aux EPIC. »

« Il est important de poser ainsi les termes du débat sur tous ces sujets relatifs au bien public, c'est le rôle d'une organisation syndicale », a conclu André Thomas, réaffirmant l'engagement de la CFE-CGC et de l'ensemble de ses militants impliqués au quotidien dans les EPIC.



## 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<sup>er</sup> mandat
- 2 Réunion de synthèse

[www.secafi.com](http://www.secafi.com)  
[contact@secafi.com](mailto:contact@secafi.com) - 01 53 62 70 00

[www.atlantes.fr](http://www.atlantes.fr)  
[info@atlantes.fr](mailto:info@atlantes.fr) - 01 58 53 65 00





## L'INFO MILITANTE



### À BELFORT, LE NUCLÉAIRE DE DEMAIN SE DESSINE AVEC LA CFE-CGC

**Dans la continuité de leurs combats à General Electric Belfort, deux élus de la CFE-CGC viennent de cofonder Neext Engineering, une start-up dans le nucléaire. Pour maintenir l'emploi et les compétences sur le territoire.**

« Il y a un an et demi, qui aurait pensé qu'on créerait une start-up dans le nucléaire ! D'autant que les partenaires que nous nous apprêtons à annoncer sont vraiment des acteurs mondiaux qui nous font confiance. » L'homme qui s'exclame ainsi est Philippe Petitcolin (photo ci-dessus), coordinateur national de la CFE-CGC à General Electric. Son « nous » désigne les sept cofondateurs de Neext Engineering, une start-up dédiée à l'ingénierie des petits réacteurs nucléaires (small modular reactor ou SMR). Des fondateurs parmi lesquels figure un autre élu de la CFE-CGC, Jean-Louis Vignolo, ancien Senior manager de l'Ingénierie chez GE, aujourd'hui directeur de la Vallée de l'Energie.

Associés-fondateurs de la start-up, tous deux le sont à titre individuel mais l'entreprise découle en ligne directe de leurs combats syndicaux. En 2021, sous l'impulsion de l'intersyndicale de General Electric, était créée l'association APSIIS visant à incuber des projets technologiques et industriels dans le domaine de l'énergie. Une structure rassemblant des syndicalistes de la CFE-CGC et de SUD, mais aussi des entreprises comme EDF ou Capgemini, les pouvoirs publics (région, Grand Belfort...), des pôles de compétitivité (Nuclear Valley, H2BFC...) et des cadres de l'industrie.

#### L'APPEL À PROJETS FRANCE 2030 DANS LE VISEUR

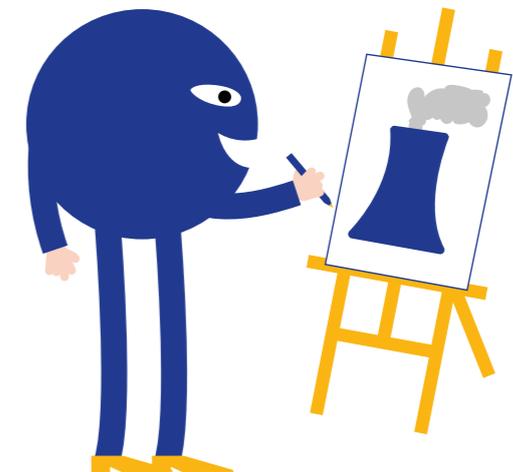
Neext Engineering est la première déclinaison entrepreneuriale d'APSIIS et en particulier de son groupe de travail sur le nucléaire réunissant des salariés de GE, des ingénieurs et des sachants de la filière. Le positionnement de la jeune pousse ? Elle va se battre initialement sur trois créneaux : l'ingénierie moderne (et donc la vente de services) dans le domaine des SMR ; le développement d'un outil digital annoncé comme « très disruptif » en ingénierie ; et la candidature à l'appel à projets France 2030 visant à faire éclore en France des réacteurs nucléaires de petite taille, innovants et avec une meilleure gestion des déchets.

France 2030 est dotée d'une enveloppe de 500 millions d'euros pour les start-up. Philippe Petitcolin ne cache pas que le fait que les dossiers de candidature soient à déposer avant juin 2023 a accéléré la naissance de son bébé : « Il s'agit d'une opportunité unique en termes de financement public potentiel, nous devons en être car nous avons vraiment une carte à jouer. »

#### « RÉINVENTER LA CONCEPTION DES INSTALLATIONS DE RÉACTEURS DANS LES CENTRALES »

Si elle est retenue par France 2030, la société pourrait embaucher une quinzaine de salariés : ingénieurs intégrateurs belfortains, ingénieurs en modélisation multi-physique et développeurs informatiques, « *puisque* une des clés de notre innovation va être de réinventer la conception des installations de réacteurs dans les centrales et que le digital va jouer un rôle important », détaille Philippe Petitcolin.

Tout cela s'inscrit dans la continuité des nombreuses actions militantes conduites au sein de GE afin d'assurer la transition industrielle du centre d'excellence mondial de Belfort, et d'y conserver des compétences d'ingénierie historiques.





## L'INFO MILITANTE



### LA CFE-CGC ASSURANCE EN PREMIÈRE LIGNE SUR LE POUVOIR D'ACHAT

**Accord de branche, accord sur le courtage, clause de revoyure, siège des DRH pour obtenir des augmentations de salaire : la Fédération présidée par Francky Vincent met le paquet sur la rémunération dans l'assurance.**

Si les DRH du monde de l'assurance pensaient profiter de la pause estivale, ils ont vite déchanté. Depuis des mois, la CFE-CGC leur colle aux basques pour améliorer le pouvoir d'achat des salariés. Le 28 juin, elle a signé l'accord de branche sur les salaires minimaux 2022 en l'assortissant d'une clause de revoyure obligatoire si le SMIC était revalorisé durant l'été. Comme il l'a été de 2,01 % au 1<sup>er</sup> août, cela a donné du grain à moudre au président de la Fédération CFE-CGC Assurance, Francky Vincent (photo ci-dessus), et à ses équipes. Tout l'été, la machine à négocier a tourné à plein régime.

#### **CLAUSES DE REVOYURE ET RENÉGOCIATIONS À TRÈS COURT TERME**

Dans la branche du courtage, c'est dès le 13 juillet qu'un accord de revalorisation en cours d'année de la grille des salaires minima conventionnels a été conclu entre Planète CSCA, le syndicat patronal, et trois syndicats dont la CFE-CGC. Ce texte contenait aussi une clause de revoyure, un invariant de la stratégie de la Fédération qui, vu l'inflation, veut pouvoir renégocier les acquis à très court terme : « *Notre objectif est que, dans un maximum d'entreprises de l'assurance, de l'assistance et du courtage, les partenaires sociaux se remettent autour de la table pour parler des salaires et des éléments périphériques de rémunération* », explique Francky Vincent.

Les clauses de revoyure permettent de laisser le dossier salaire ouvert et de se servir des chiffres de l'inflation comme levier de discussions pour améliorer le partage de la valeur et profiter de la loi pouvoir d'achat du 16 août 2022 pour mettre la pression sur les employeurs. « *Cette loi nous donne de nombreuses possibilités sur la participation, l'intéressement, la prime de transport, la prime de partage de valeur* », détaille Francky Vincent.

#### **OUVRIR UNE GRANDE CONCERTATION SUR LES AUGMENTATIONS GÉNÉRALES**

Résultat de la clause de revoyure de l'accord du 28 juin, les négociations sur

la rémunération minimale de branche étaient de nouveau au programme fin septembre. La Fédération Assurance CFE-CGC a enjoint les directions d'entreprises « d'ouvrir une grande concertation sur les augmentations générales, la prime de transport, le déblocage du plan d'épargne entreprise (PEE), la participation employeur, la clause de revoyure obligatoire, etc. » En mettant le patronat devant ses responsabilités, estimant que, « dans cette situation difficile, il (devait) y avoir un geste des entreprises pour une redistribution des richesses équitable. Lors de la période Covid, les salariés ont été présents pour l'entreprise. Aujourd'hui, il est grand temps de leur rendre la pareille ! »

L'occasion aussi de rappeler que les négociations annuelles obligatoires (NAO) n'ont pas été à la hauteur des attentes et que le mécontentement grandit en entreprise. « *Les tensions sont notamment dues au fait que les augmentations collectives sont de plus en plus bannies dans l'assurance* », analyse Francky Vincent.

#### **PLUSIEURS ASSUREURS DESSERRENT LES CORDONS DE LA BOURSE**

La CFE-CGC Assurance a demandé aux employeurs d'accepter des clauses de revoyure vis-à-vis des NAO de début d'exercice, contribuant à pousser certains assureurs à desserrer les cordons de la bourse : Groupama-Gan, Matmut, Macif (où une prime de 1 500 euros a été attribuée, « *une première dans le groupe* », souligne Mickaël Duc, délégué syndical CFE-CGC). On peut aussi citer GAN, où, en amont de la négociation, la CFE-CGC a écrit à la DRH en ces termes : « *Augmentation des produits manufacturés, des prix de l'alimentation, des services, de l'énergie : c'est notre environnement économique des derniers mois. Les salariés du groupe les subissent. La CFE-CGC vous demande d'ouvrir à la rentrée une grande concertation avec les partenaires sociaux.* » Série en cours et résultats à venir.



## L'INFO MILITANTE

### **SALAIRES, CARRIÈRES, QVCT : LA CFE-CGC CAPGEMINI SUR TOUS LES FRONTS**

**Troisième syndicat au sein de la première société française de services et de conseil informatiques, la CFE-CGC imprime sa marque sur les grands enjeux de dialogue social, témoigne sa déléguée syndicale centrale, Abla Mecheri-Mokhtari.**

« Depuis la crise Covid, les élus du personnel sont rattrapés par la réalité du terrain avec des salariés parfois en souffrance. Pour nous, organisation syndicale, il est fondamental de maintenir le lien et de répondre aux attentes exprimées. » Comme l'explique Abla Mecheri-Mokhtari, déléguée syndicale centrale (DSC), c'est sur cette base d'écoute et de conseils que la CFE-CGC, devenue la troisième force syndicale chez Capgemini, étend son influence dans une entreprise qui compte aujourd'hui 37 000 salariés (plus de 99 % de cadres) depuis le récent rachat d'Altran (12 000 collaborateurs), créant un leader mondial de la transformation digitale des entreprises industrielles et de technologie.

#### **120 ÉLUS CFE-CGC AU PLUS PRÈS DU TERRAIN**

« Au-delà de nos adhérents, nos équipes sondent régulièrement les salariés pour prendre le pouls de leurs préoccupations et ajuster nos revendications. Nos militants, très impliqués et de profils divers, mènent un gros travail d'infos pratiques sur la rémunération, les discriminations, la prud'homie, etc. », poursuit la militante qui siège au sein de la délégation française du comité international du Groupe Capgemini. Elle est par ailleurs négociatrice pour la branche BETIC (dite Syntec), juge assesseur au pôle social de Nanterre et vice-présidente du Syndicat national de l'encadrement des sociétés de services informatiques (SNEPSSI CFE-CGC au sein de la Fédération FIECI présidée par Michel De Laforce).

La CFE-CGC, qui assure le secrétariat du comité social et économique central (CSEC), joue un rôle prépondérant pour maintenir un dialogue social intense et constructif chez Capgemini, avec pas moins de 100 accords d'entreprises en vigueur, des avenants réguliers et des commissions de suivi. « Nos élus - 120 porteurs de mandats - siègent dans 4 des 5 comités sociaux et économiques (CSE) du Groupe, davantage orientés métiers que géographiques », précise Abla Mecheri-Mokhtari.

#### **CLIMAT, QVCT ET POLITIQUE HANDICAP AU CŒUR DES REVENDICATIONS**

« La CFE-CGC milite pour la mise en place de leviers permettant de répondre aux attentes des salariés et en faire de futurs adhérents porteurs de nos valeurs : valorisation des compétences, progression des carrières, formations certifiantes et diplômantes, indique la militante. Nous travaillons aussi beaucoup sur la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT), la politique handicap, la situation des femmes, la RSE et les problématiques relatives au climat. Autant de thématiques qui structurent toutes nos revendications. » Parmi les dernières négociations fructueuses, la DSC met en avant les accords signés par la CFE-CGC sur l'intéressement, sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et la mixité des métiers (GEPPMM), sur l'égalité professionnelle femmes-hommes et sur le télétravail, un dispositif pour lequel une autre négociation spécifique va s'ouvrir sur le télétravail depuis l'étranger.

#### **NAO : LA CFE-CGC DEMANDE DES AUGMENTATIONS GÉNÉRALES ET UNE CLAUSE DE RÉVISION**

Comme partout, les salaires et le pouvoir d'achat sont au centre des préoccupations. « Jusqu'à présent, nous sommes un peu déçus sur ces sujets du partage de la valeur alors que Capgemini fait partie du CAC 40 et qu'il conviendrait que la direction fasse un geste fort à la hauteur de l'investissement des salariés qui l'accompagnent dans sa croissance. La politique sociale qui consiste uniquement à consentir des augmentations individuelles n'est plus acceptable dans le contexte de crise que nous vivons tous, et doit évoluer vers des augmentations générales en faveur de chaque salarié du Groupe. » Pour les prochaines négociations annuelles obligatoires (NAO), la CFE-CGC va demander « des augmentations générales entre 5 et 8 % assorties de clauses de révision pour s'adapter à la conjoncture », détaille Abla Mecheri-Mokhtari.



## L'INFO MILITANTE

### SEPHORA : LA CFE-CGC MONTE AU CRÉNEAU SUR LES SALAIRES

**Signataire d'un accord salarial en faveur des agents de maîtrise, la CFE-CGC de l'enseigne du groupe LVMH se tourne déjà vers les prochaines NAO avec la volonté d'y défendre aussi la rémunération des cadres.**

À l'attaque d'un dernier trimestre stratégique (Sephora y réalise la moitié de son chiffre d'affaires annuel), les organisations syndicales de l'enseigne de parfums et de cosmétiques (305 magasins ; 5 500 salariés dont 1/3 dans l'encadrement) ont signé, en attendant les prochaines négociations annuelles obligatoires (NAO) prévues en février 2023, un accord mettant en place « une mesure salariale exceptionnelle et spécifique » en faveur des employés et des agents de maîtrise. Les premiers bénéficieront d'une hausse de salaire de 33,37 euros bruts mensuels pour un équivalent temps plein, les seconds d'une augmentation de 50 euros bruts mensuels.

« Au terme d'une négociation constructive avec une direction consciente de la nécessité d'agir sur les salaires au regard de l'inflation et des bons résultats commerciaux de Sephora, ces mesures permettent de préserver le pouvoir d'achat », salue Stéphane Guillory, délégué syndical CFE-CGC, élu titulaire au CSE, élu CSSCT et représentant de proximité. Globalement, les employés et les agents de maîtrise se sont vu octroyer cette année, pour chaque catégorie, une enveloppe d'augmentation générale de 3 %. Le même montant a été alloué aux cadres, « mais uniquement sous la forme d'augmentations individuelles, précise le militant, conformément à la politique de rémunération du groupe LVMH qui, pour toutes ses filiales, ne prévoit jamais de hausse générale spécifique pour les cadres ».

**« AU-DELÀ DE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE ET DES PRIMES, PAR DÉFINITION FLUCTUANTES, LE PLUS IMPORTANT RESTE LE SALAIRE FIXE »**

Porte-voix de l'encadrement, la CFE-CGC (plus de 22 % de représentativité sur son champ statutaire dans l'entreprise) a posé les jalons pour la suite. « Nos équipes ont alerté la direction sur notre attente très forte pour les cadres, qui ne peuvent pas être mis de côté, explique Stéphane Guillory. Au-delà de la rémunération variable et des primes, par définition

fluctuantes, le plus important reste le salaire fixe. » Rendez-vous donc en février prochain : « L'employeur a indiqué que les cadres auront toute leur place lors des prochaines NAO. J'ai plutôt confiance car nous travaillons avec une directrice des relations sociales qui a conscience des leviers à activer et qui ne peut pas se permettre de malmener l'encadrement alors que Sephora est engagée dans un vaste plan de transformation. »

#### **LA CFE-CGC DE PLUS EN PLUS SOLlicitÉE PAR LES PERSONNELS D'ENCADREMENT**

Rouages essentiels à la bonne marche de l'entreprise, les agents de maîtrise et les cadres sont de plus en plus enclins à se tourner vers la CFE-CGC. « Nous avons une solide base de sympathisants qui ont envie de nous rejoindre car ils ont besoin d'être reconnus et défendus, et qu'ils ne veulent pas être en permanence les variables d'ajustement dans les magasins », témoigne Stéphane Guillory au nom de tous ses collègues de la section.

En parallèle de ces discussions sur le pouvoir d'achat (la CFE-CGC a par ailleurs envoyé, fin août, un courrier à la direction demandant l'ouverture d'une négociation sur la prime de partage de la valeur), les syndicats planchent sur la mise à jour de l'accord relatif au dialogue social (moyens dévolus aux élus du personnel, périmètre des représentants de proximité, etc.) et, surtout, sur la renégociation du temps de travail. Objectif : passer précisément en revue chaque catégorie de salariés quant à la modulation des horaires adaptée à l'activité.

« Dans cette négociation, la CFE-CGC veille notamment à la préservation d'un bon équilibre vie pro-vie perso pour l'ensemble des personnels, souligne Stéphane Guillory. Pour les cadres, nous souhaitons qu'ils aient davantage de RTT et la possibilité de choisir, de manière incompressible, des jours à poser à telle et telle date. »



## L'INFO MILITANTE

### LES 85 ANS D'ENERMINE : UN ÉVÈNEMENT RASSEMBLEUR POUR LA CFE-CGC

#### Entre tradition et modernité, retour sur l'anniversaire spectaculaire d'une des plus anciennes Fédérations de la CFE-CGC.

Fédératrice, festive, fédérale, confédérale : quatre mots pour qualifier la journée de célébration des 85 ans d'Enermine & Industries Transverses. Dans le cadre splendide des pierres de taille de la Maison de la Chimie et de son jardin en plein cœur de Paris, cette fédération a fêté son anniversaire le 7 juin 2022. En présence de François Hommeril, président de la CFE-CGC, et de trois secrétaires nationaux confédéraux : Raphaëlle Bertholon (Économie), Maddy Gilbert (RSE et développement durable) et Gilles Lécuelle (Dialogue social).

C'est qu'il s'en est passé des choses en 85 ans ! Créée par les mineurs en 1936, affiliée à la CGC en 1944, cette Fédération a changé plusieurs fois de nom. D'abord bombardée par les gueules noires Fédération Nationale des Syndicats d'Ingénieurs et Assimilés des Mines et de leurs Industries Annexes, elle s'est ensuite appelée Minapeac en 1967, puis Minatom en 1971 et enfin Enermine en 1985, avant de prendre son appellation définitive Enermine & Industries Transverses avec l'arrivée de Fibopa, la filière Bois Papier Carton en 2011.

#### PLUS DE 5 000 ADHÉRENTS À SON PIC

« À son apogée, la Fédération a regroupé jusqu'à 26 syndicats et plus de 5 000 adhérents », rappelle Patrick Dubus, son président, lui-même retraité cadre du groupe ExxonMobil. D'où venaient ces forces vives ? « C'étaient des salariés des mines de charbon, de bauxite, de potasse, de sel, de fer, d'or, de plomb, de cuivre, d'uranium et des ardoisières », énumère-t-il dans ce qui ressemble au survol de toute une époque. Mais aussi du Bureau de recherches géologiques et minières (BRGM), des industries pétrolières, du chauffage et habitat et puis plus récemment des énergies atomiques.

Une centaine d'invités étaient présents, d'abord pour « rendre un fier hommage aux mineurs », comme le formule Patrick Dubus dans une vidéo réalisée pour l'occasion, ensuite pour « placer la Fédération dans la continuité en proposant trois tables rondes sur les thématiques du moment, à savoir la transition énergétique, la transition numérique et la transition syndicale », complète Gilles Telal, secrétaire général de la Fédération.

#### DES SOMMITÉS DU MONDE DE L'ÉNERGIE ET DU SYNDICALISME

Les tables rondes étaient alimentées par les interventions des secrétaires nationaux de la Confédération et de personnalités comme Christine Goubet-Mihaud, présidente de l'Union Française de l'Électricité, Judith Kirton-Darling, secrétaire adjointe d'IndustriAll Europe et ancienne députée européenne, Ingrid Sworst, déléguée nationale CFE-CGC au Dialogue social, Philippe Ducom, président d'ExxonMobil Europe, Olivier Gantois, président d'UFIP Énergies Mobilités, Laurent Grizon, président du syndicat CFE-CGC Pétrole, et Yves Heidmann, président d'honneur d'Enermine & Industries Transverses.

« La Fédération Enermine & Industries Transverses est présente au sein d'IndustriAll Europe et dans les groupes de travail au sein de la Confédération CFE-CGC. Elle souhaite s'impliquer davantage dans tout projet interfédéral », rappelle opportunément son président. Un bon programme pour les 85 ans qui viennent.



## ENTRETIEN



### « LA CFE-CGC TOTALENERGIES SENT LE MÉCONTENTEMENT MONTER EN INTERNE »

**Pénurie d'essence, partage de la valeur, salaires, actionnaires : Dominique Convert, coordinateur CFE-CGC chez TotalEnergies, fait le point sur les sujets inflammables.**

**La direction de TotalEnergies affirme que les collaborateurs doivent être prioritaires dans le partage de la valeur. Que dites-vous de cette belle intention ?**

Que ce discours ne correspond pas à la politique salariale de la maison. Notre PDG, Patrick Pouyanné, doit estimer, sans le dire ouvertement, que ses salariés sont trop payés comparativement aux autres sociétés du CAC 40. Depuis plusieurs années, il a changé la politique salariale en limitant les augmentations de salaire alors qu'il y a une très forte attente des salariés. C'est même un euphémisme de dire « très forte » si j'en crois le retour de nos adhérents et des salariés. Les quelques 35 000 salariés de TotalEnergies en France (filiales comprises), qui participent quotidiennement aux activités et aux résultats de la compagnie, espèrent et attendent des augmentations de salaires. D'autant plus vu les résultats exceptionnels de l'entreprise depuis 2020.

**« Mettre sur un pied d'égalité le salaire qui récompense un travail avec des sommes qui sont de la nature d'une rente, n'est-ce pas démagogique ? »**

**Comprenez-vous que TotalEnergies soit montré du doigt comme le mauvais élève de la répartition de la valeur ?**

Je ne suis pas étonné de cette opinion du corps social étant donné que les décisions de distribution de dividende anticipé et de rachat d'actions se font essentiellement au profit des actionnaires. Que dire par ailleurs de la communication récente sur une antenne nationale, où on a entendu comparer les 9 milliards d'euros de salaires payés en 2021 avec les 8,5 milliards d'euros de dividendes versés aux actionnaires ? Mettre sur un pied d'égalité du salaire qui vient récompenser un travail avec des

sommes qui sont de la nature d'une rente, n'est-ce pas démagogique ? Sans compter les 7 milliards alloués cette année au rachat d'actions afin de les détruire.

**Quel est l'état des négociations salariales dans l'entreprise ?**

Les quelque 15 000 salariés français du socle social commun de TotalEnergies, c'est-à-dire ceux du « cœur Pétrole », ont certes bénéficié d'une augmentation de salaire dite moyenne de +3,5 % en 2022. Mais elle correspondait au rattrapage de l'inflation de +2,8 % enregistrée en 2021 en incluant les promotions internes et l'ancienneté. Une majorité des salariés a touché moins de 3,5 % voire, pour certains, une augmentation de salaire inférieure à l'inflation. Auparavant, la négociation se faisait vis-à-vis de l'inflation prévisionnelle. Il y a 4 ans, la direction a changé la donne en se calant sur l'inflation passée, obligeant les salariés à faire crédit à l'entreprise dans l'attente de la correction issue de la négociation à venir.

**Quels sont les prochains rendez-vous ?**

Les prochaines négociations de salaires étaient initialement programmées les 7 et 15 novembre 2022. La CGT et d'autres organisations syndicales veulent les avancer, la direction répond qu'elle ne l'acceptera que si le travail reprend. De notre côté, même si nous sommes conscients que nous devons trouver très rapidement une issue favorable au conflit, nous ne voyons pas quel est l'intérêt d'avancer cette négociation alors que la direction a clairement exprimé que les augmentations de salaires ne s'appliqueraient pas avant 2023. De plus, plus la négociation se déroulerait en amont, moins nous aurions une bonne visibilité de l'inflation réelle pour 2022 censée être compensée.



## ENTRETIEN

### **Comment la CFE-CGC se positionne-t-elle dans le conflit qui oppose la direction et les grévistes des raffineries et des dépôts de carburant ?**

Je pense qu'il faut surtout mettre en avant les positions que nous défendons. Au titre de la coordination CFE-CGC, nous avons publié deux communications sur le réseau interne de l'entreprise. La première, postée mercredi 5 octobre, s'intitulait : « Où est passé le supplément d'intéressement de l'exercice 2021 ? » Le texte rappelait qu'en 2018, le Groupe a fait 13,5 milliards de dollars de bénéfice et a versé un supplément d'intéressement de 1 500 euros à chaque salarié. En 2021, alors que le bénéfice a atteint 18 milliards, aucun supplément d'intéressement n'a été versé à ce jour. Et nous posons la question : « La direction garderait-elle cette prime sous le coude en prévision de la prochaine négociation sur les salaires ? »

**« La CFE-CGC a alerté plusieurs fois la direction sur la grogne qui monte chez les salariés qui ne voient rien venir comme rétribution ni reconnaissance salariale »**

### **Et la deuxième communication ?**

Elle a été postée lundi 10 octobre et relayée sur Twitter, LinkedIn et sur le site internet de la CFE-CGC TotalEnergies. Elle rappelait quelques vérités : « Face à la forte inflation du début d'année, dès le mois de mars, la CFE-CGC a demandé à la direction une réunion de revoyure post-négociations salaires. Notre demande est restée sans réponse. (...) La CFE-CGC a constamment interpellé la direction sur la nécessité de mieux partager les richesses de la Compagnie. (...) Depuis des années, la CFE-CGC sent le mécontentement monter au sein des équipes. La charge de travail augmente et la reconnaissance de l'implication des salariés n'est pas au rendez-vous... »

### **Pourquoi avoir tiré sur ce ressort ?**

Parce que cela fait plusieurs fois que nous alertons la direction générale sur le fait que la grogne monte, qu'elle chouchoute les actionnaires, que les salariés, qui enchaînent les réorganisations à un rythme soutenu et dont la charge de travail augmente, ne voient rien venir comme rétribution ni reconnaissance salariale. Nous l'avons dit et redit à Patrick Pouyanné, mais il ne semble pas l'entendre. Comment ne pas faire l'amalgame avec le gouvernement actuel : partant pour la concertation, mais fermé à la négociation. On veut bien nous écouter mais tout semble décidé à l'avance.

**Propos recueillis par Gilles Lockhart**





## LE MÉTAVERS ENTRE OPPORTUNITÉS ET DÉFIS

**Si le nouveau secteur des mondes virtuels à travers une interface immersive constitue un marché à fort potentiel pour les entreprises et dans le monde du travail, des questions se posent quant à sa régulation.**

### QU'EST-CE QUE C'EST ?

Le concept de métavers, forgé par le romancier américain Neal Stephenson dans Snow Crash (1992), vient de deux mots : « meta » et « universe ». Il désigne assez largement un monde virtuel ou des espaces accessibles à travers une interface immersive. On peut aujourd'hui définir le métavers comme étant une réalité alternative où chaque utilisateur peut vivre une vie virtuelle qui lui est propre à travers un avatar qui le représente. C'est un univers en 3 ou 4D où l'immersion est renforcée à l'aide d'un casque de réalité virtuelle. Les usagers peuvent ainsi se rencontrer et avoir des interactions sociales et économiques.

Plusieurs acteurs commencent à se distinguer comme le groupe Meta (anciennement Facebook), qui a récemment annoncé avoir investi 13 millions de dollars pour développer son métavers. Citons également Roblox, une plateforme de partage de jeux en ligne qui s'impose aujourd'hui comme l'une des figures de proue du métavers, ou encore la plateforme The Sandbox, créée comme un jeu vidéo par des Français avant d'être rachetée et de devenir un hybride entre jeux, réseau social et plateforme d'échange. Microsoft se lance également dans le métavers pour l'entreprise avec « Mesh », une solution de travail collaboratif en réalité virtuelle. S'il existe donc plusieurs métavers en concurrence, leur nombre sera probablement limité pour des raisons économiques, leur développement représentant un coût considérable.

### DES OPPORTUNITÉS MULTIPLES

Le métavers a pour principe de rendre beaucoup plus immersive l'expérience d'internet, notamment la navigation sur les réseaux sociaux, la visioconférence, les jeux vidéo, le divertissement, mais aussi le shopping en ligne. Il donne la possibilité de faire communiquer des univers pour l'instant cloisonnés. Par exemple, l'achat d'une (vraie) chemise sur

internet permettrait aussi d'habiller son avatar avec ce même vêtement. Un immense marché potentiel pour les entreprises du secteur de la vente en ligne. C'est aussi une grande opportunité de développement pour les industries culturelles et créatives comme le cinéma. Le secteur des jeux vidéo est d'ailleurs très en avance avec des métavers comme Fortnite, où des concerts ont déjà été organisés, rassemblant plusieurs millions de spectateurs en simultané.

L'essor de ces mondes virtuels va s'accompagner de l'apparition de nouveaux métiers comme les « meta agents immobilier » pour que les entreprises acquièrent les meilleurs emplacements dans le métavers. Les agences de conseil en conception, permettant aux entreprises d'aménager au mieux leurs espaces de travail sur la plateforme, vont aussi être fortement sollicitées. Le métavers va par ailleurs faire évoluer la formation virtuelle : des formateurs et stagiaires du monde entier pourront se retrouver dans le métavers et travailler de façon immersive.

La dimension business reste centrale : bien que le métavers propose une nouvelle façon de naviguer en ligne et d'améliorer les interactions virtuelles au bénéfice des utilisateurs, l'objectif premier de son développement reste de faire émerger de nouveaux comportements économiques chez les usagers, via le commerce en ligne.

### QUEL USAGE DANS LE MONDE DU TRAVAIL ?

En août 2021, Mark Zuckerberg, PDG de Meta, dévoilait Horizon Workrooms, un outil de télétravail collaboratif en réalité virtuelle. Grâce à un casque de réalité virtuelle, l'utilisateur se retrouve plongé dans une salle de réunion en 3D aux côtés de ses collègues, représentés par leurs avatars. La plateforme compte aujourd'hui 30 000 utilisateurs mais peine encore à convaincre.



Le métavers fait miroiter beaucoup de promesses sur le futur monde du travail. Il se présente comme le parfait mélange entre présentiel et distanciel en permettant une expérience plus immersive et collaborative qu'une réunion virtuelle habituelle. Mais la mise en pratique de ce nouveau modèle est encore lointaine. En effet, les technologies ne sont ni assez avancées ni accessibles au grand public pour que le concept se généralise. La crise sanitaire a généralisé la pratique du distanciel mais elle a aussi mis en lumière le besoin de maintenir les interactions sociales au travail. Celles-ci ne peuvent être remplacées par les outils virtuels. Les échanges informels et les réunions en présentiel jouent un rôle essentiel dans la cohésion des équipes, tout en favorisant la créativité et l'innovation.

L'arrivée du monde du travail dans le métavers pose aussi plusieurs questions de réglementation. Le travail sur ces plateformes peut en particulier accentuer la surveillance algorithmique déjà expérimentée par les travailleurs à distance. Des entreprises pourraient profiter du métavers pour externaliser les emplois vers des pays ayant des salaires moins élevés ou une protection du travail plus faible. On peut aussi se demander quelle réglementation s'appliquera aux activités professionnelles des plateformes : celle du pays où elle se trouve ? Celle du pays de l'employeur ? Celle du pays de l'employé ? Le travail à (très grande) distance pourrait aussi empêcher les salariés de mener des actions collectives.

### UN IMPACT ENVIRONNEMENTAL NON NÉGLIGEABLE

Le développement du métavers pose avec acuité la question de l'impact environnemental du numérique. D'après un rapport du Shift Project, le numérique représentait 4 % des émissions de gaz à effet de serre (GES) mondiales en 2019, avec une croissance de presque 6 % par an. Le renouvellement de l'équipement numérique nécessaire à la navigation sur le métavers (casques, ordinateurs plus puissants...) aura un impact non négligeable puisque 70 % des émissions carbone du numérique français vient, selon un rapport d'information du Sénat, de la fabrication de ces équipements. La production de casques de réalité virtuelle nécessite l'extraction de terres rares, un procédé polluant, et ces terminaux sont très régulièrement remplacés au gré des nouvelles avancées technologiques, sans être recyclés efficacement.

### ÉQUIPEMENTS, CADRE JURIDIQUE : TOUT RESTE À FAIRE

Si beaucoup de moyens sont déjà mobilisés, le métavers n'en est qu'à ces balbutiements. Il faut équiper la population en casque VR et définir des modèles économiques. Et créer un cadre juridique de régulation, le principal défi que devront relever les États à l'échelle mondiale pour ne pas laisser les grands acteurs du numérique dicter leurs lois sur ce territoire, fruit de leur création. L'articulation de tous ces enjeux va prendre du temps : Meta parle ainsi d'une feuille de route de 10 à 15 ans.



**Yves Heidmann, Président d'honneur de la Fédération CFE-CGC Enermine, développeur de l'outil Omars pour le développement syndical (bien connu des militants) et explorateur du Métavers à ses heures perdues.**

« Le Métavers n'est pas uniquement un thème à la mode, c'est un sujet important, entraînant nécessairement un questionnement de la part d'une organisation syndicale comme la CFE-CGC. Je suis convaincu que ce monde virtuel viendra remplacer dans les années futures les réseaux sociaux, et que les jeunes mèneront une double vie : une dans le monde réelle et une autre dans le Métavers, avec leur avatar. Ce monde numérique construit autour d'un véritable système d'échanges permis, entre autres, grâce à la technologie NFT (forme de crypto-monnaie), attire déjà plusieurs entreprises. »

« Aussi, l'interrogation quant à l'installation d'une organisation syndicale dans le Métavers doit entraîner une réflexion prospective. Quelle place devra occuper un syndicat dans ce nouvel univers ? Comment devra-t-il construire sa relation jusqu'ici inédite avec les avatars ? Autant de questions passionnantes sur lesquelles nous sommes prêts à échanger avec tous les militants intéressés par le sujet ! »

## LES CHIFFRES

**2 500,9 MILLIARDS D'EUROS**

PIB France 2021

**+ 0,5 %**

Croissance du PIB en volume au 2<sup>e</sup> trimestre 2022

**+ 1,6 %**

Inflation 2021

**7,4 %**

Chômage au sens du BIT (2<sup>e</sup> trimestre 2022)

**- 39 MILLIARDS D'EUROS**

Balance commerciale (2<sup>e</sup> trimestre 2022)

**2 916,8 MILLIARDS D'EUROS (113,3 % DU PIB)**

Dette publique (2<sup>e</sup> trimestre 2022)

**2 813,1 MILLIARDS D'EUROS (112,5 % DU PIB)**

Dépenses publiques 2021

	France				Allemagne				Italie				Espagne				Royaume-Uni			
	2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024
<b>Taux de croissance</b>	6,7%	2,5%	0,7%	1,6%	2,7%	1,5%	-0,3%	1,5%	6,2%	3,2%	-0,2%	1,3%	4,9%	4,3%	1,2%	2,6%	7,2%	3,6%	0,3%	0,6%
<b>Taux de chômage (% de la population active)</b>	8,1%	7,5%	7,6%	7,5%	3,7%	2,9%	3,4%	3,3%	10,3%	8,8%	9,4%	9,3%	15,4%	12,7%	12,3%	12,1%	5%	3,8%	4,8%	5%
<b>Solde public (% du PIB)</b>	-6,4%	-5,1%	-5,6%	-5%	-3,7%	-3,3%	-2,5%	-1,5%	-7,2%	-5,4%	-3,9%	-3,5%	-6,9%	-4,9%	-4,4%	-4,2%	-8%	-4,3%	-2,3%	-1,5%
<b>Dette publique (% du PIB)</b>	112,6%	111,8%	112,5%	113,5%	69,6%	71,1%	68,3%	65,6%	150,9%	147,2%	147,1%	146,1%	118,5%	113,6%	112,1%	110,1%	95,3%	87%	79,9%	76,7%



Les données sont issues des prévisions du Fonds monétaire international (FMI), réactualisées en octobre 2022.

### CONTACTS

**Raphaëlle Bertholon**  
Secrétaire nationale en charge  
du secteur Économie, Industrie,  
Numérique et Logement  
[raphaelle.bertholon@cfecgc.fr](mailto:raphaelle.bertholon@cfecgc.fr)

**Service Économie**  
Anne Bernard  
Louis Delbos  
Anaïs Filsoofi  
Vinciane Vialard



## ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES : VERS UNE AMÉLIORATION DU SYSTÈME ?

**Alors que le Parlement va examiner le PLFSS 2023 prévoyant un transfert de 1,2 milliards d'euros de la branche AT/MP vers la branche maladie, les partenaires sociaux ont débuté une négociation pour une meilleure prévention et réparation des AT/MP.**

Fin octobre, le projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) pour 2023 sera débattu à l'Assemblée nationale. Son volet sur la santé au travail est bien pauvre. Néanmoins, comme chaque année, un article prévoit un important transfert de fonds de la branche accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP) vers la branche maladie. Pour 2023, 1,2 milliards d'euros seront ainsi transférés, au titre des « sous-déclarations ». Cette enveloppe vise à rembourser l'assurance maladie des coûts liés aux accidents et maladies d'origine professionnelle mais non déclarés comme tels, et donc pris en charge par cette dernière et non par la branche AT/MP.

### **AT/MP : UN PHÉNOMÈNE CHRONIQUE DE SOUS-DÉCLARATIONS**

Depuis plus de 20 ans, ces sous-déclarations sont un enjeu identifié dans la loi. Elles doivent être régulièrement évaluées par une commission pluridisciplinaire présidée par un magistrat de la Cour des comptes. Celle-ci a pour mission, tous les trois ans, de remettre un rapport au Parlement et au gouvernement. Le dernier en date (juin 2021) estimait le coût du phénomène des sous-déclarations entre 1 230 et 2 112 millions d'euros, quand le précédent rapport avait porté son évaluation entre 813 et 1 528 M€.

Ce travail d'estimation et le montant fixé sont particulièrement importants : ils permettent de mettre en lumière ce que la branche maladie, financée par les salariés, paie à la place des entreprises qui cotisent, elles, à la branche accidents du travail et maladies professionnelles. Pourtant, le PLFSS continue de fixer un montant trop faible au regard du phénomène : dans la fourchette établie par le rapport, le gouvernement a choisi d'en retenir le montant le plus bas. Le chiffre est d'autant plus faible que la fourchette établie par le rapport 2021 est elle-même déjà sous-évaluée. Elle ne tient notamment pas compte des pathologies liées aux risques

psychosociaux, pourtant évaluées à 287 millions d'euros par ce même rapport, sans toutefois être intégrées à la fourchette.

Par ailleurs, si le transfert de plus d'un milliard d'euros à la branche maladie est nécessaire et juste, bien que sous-estimé, cette solution ne traite pas le problème des sous-déclarations à la source. Au-delà des enjeux financiers, il est primordial de permettre une juste reconnaissance des AT/MP afin de davantage responsabiliser les entreprises. En effet, à chaque accident ou maladie reconnu d'origine professionnelle, le taux de cotisation AT/MP entreprise augmente. En ce sens, les employeurs sont incités à agir en prévention pour éviter tout accident ou maladie. Un tel dispositif ne doit donc en aucun cas se substituer aux actions incitant aux déclarations en AT/MP et à une meilleure reconnaissance des AT/MP.

### **LA CFE-CGC MOBILISÉE POUR UNE MEILLEURE RECONNAISSANCE DES PATHOLOGIES LIÉES AUX RISQUES PSYCHOSOCIAUX**

En juin dernier, une négociation nationale interprofessionnelle s'est ouverte sur le sujet des AT/MP. Pour la CFE-CGC, elle doit notamment permettre d'agir pour une meilleure prévention et une meilleure réparation des AT/MP, et ainsi lutter en particulier contre les sous-déclarations.

Dans le cadre de cette négociation entre partenaires sociaux, la CFE-CGC souhaite, entre autres, qu'un cadre soit fixé pour permettre une plus juste évaluation des sous-déclarations, mais aussi que soit abordée la reconnaissance des pathologies liées aux risques psychosociaux. Cependant, rien n'est moins sûr puisque la partie patronale a affiché sa volonté de n'aborder que des sujets de gouvernance de la branche AT/MP. Une gouvernance, oui, mais pour quoi faire ? À ce stade, des auditions sont en cours afin de réaliser un état des lieux qui servira de point de départ à la négociation dans les mois à venir.



## L'ABSENTÉISME S'ANCRE DANS L'UNIVERS DU TRAVAIL

**Avec 22,6 jours d'absence par an et par salarié, l'année 2021 prouve une nouvelle fois la tendance structurelle de l'absentéisme et la nécessité d'une réponse adaptée des entreprises, selon une étude Ayming-AG2R.**

Selon [le dernier baromètre de l'absentéisme et de l'engagement](#) publié le mois dernier par AG2R La Mondiale (protection sociale et patrimoniale) et le cabinet Ayming, le taux d'absentéisme moyen annuel était de 6,19 % en 2021. Cette même année, chaque salarié aura été absent en moyenne 22,6 jours. Pour comparaison, en 2020, année touchée de plein fouet par la crise sanitaire, l'absentéisme atteignait 6,8 %. En 2019, il était de 5,11 %. 2021 représente donc une année à absentéisme élevé, que la crise sanitaire justifie en partie : 39 % des salariés questionnés déclarent s'être absents en 2021 pour un arrêt lié au Covid.

### DES ABSENCES LONGUE DURÉE EN AUGMENTATION

Les baromètres des dernières années révèlent un accroissement de l'absentéisme longue durée, qui se confirme en 2021 : 75 % des arrêts sont de plus de 30 jours et 94 % sont de plus de 8 jours. Si les arrêts Covid (la maladie et les arrêts pour personnes à risque) sont en cause pour 1/4 de ces absences longue durée, la quasi moitié (45 %) de ces arrêts est, elle, liée à des raisons professionnelles : accident du travail/maladie professionnelle (AT/MP), épuisement professionnel. Cela est par ailleurs confirmé par un autre chiffre du baromètre selon lequel 36 % des salariés ont déclaré que le travail a un impact négatif sur leur santé.

On peut noter également que les femmes sont sur-représentées dans l'absentéisme très longue durée puisque 53 % de l'absentéisme des femmes a duré plus de 90 jours, contre 43 % pour les hommes.

### L'ABSENTÉISME DES CADRES

Les cadres semblent moins absents que la moyenne : en 2021, 40 % des non-cadres ont été arrêtés, contre 24 % des cadres. Néanmoins, les deux catégories partagent le même niveau d'absentéisme de longue durée : 51 % de l'absentéisme des non-cadres a duré plus de 90 jours, 50 % pour celui des cadres.

### LES MALADIES PROFESSIONNELLES EN CONSTANTE AUGMENTATION

En 2021, l'absentéisme pour maladie professionnelle a continué d'augmenter, doucement mais sûrement, quel que soit le secteur d'activité. Il était de 0,17 % en 2019, de 0,18 % en 2020, et affiche désormais 0,20 % en 2021.

### UNE INDIVIDUALISATION DES FACTEURS D'ENGAGEMENT AU TRAVAIL

La crise sanitaire semble avoir marqué un tournant concernant le rapport au travail. Avant la crise, les salariés plaçaient en premier facteur d'engagement les conditions de travail, devant la rémunération et les relations de travail. Aujourd'hui, la rémunération arrive en tête du classement et les relations de travail ne font plus partie du podium, remplacées par l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle. On observe ainsi un recul de la dimension collective du travail au profit d'une dimension plus individuelle.

### SUPPRESSION DU CHÔMAGE POUR ABANDON DE POSTE : VERS UNE PROGRESSION DE L'ABSENTÉISME ?

En cours d'examen à l'Assemblée nationale, la réforme gouvernementale de l'assurance chômage comprend une mesure, portée par Les Républicains (LR), qui vise à supprimer le droit au chômage en cas de licenciement pour abandon de poste. Nombre de ces abandons de poste concernent des salariés en mal-être au travail, qui n'ont d'autre solution que d'abandonner leur poste pour être licencié et ainsi toucher le chômage le temps de « traverser la rue » pour trouver un nouvel emploi... Dans ces situations, l'entreprise refuse en effet la rupture conventionnelle et ne laisse d'autre choix au salarié que d'abandonner son poste.

Il y a fort à parier qu'à défaut d'assurance chômage, c'est l'assurance maladie qui prendra en charge les salariés contraints à rester en mal-être dans leur entreprise... Pas sûr que les salariés et les entreprises en ressortent gagnants.



## **DÉGRADATION DE LA SINISTRALITÉ DES CONTRATS DE COUVERTURE COMPLÉMENTAIRE SANTÉ ET PRÉVOYANCE : FAUT-IL S'INQUIÉTER ?**

**Dans un contexte de dégradation de la sinistralité (hausse des arrêts de travail, montée en charge du dispositif « 100 % santé »...), les organismes assureurs et les instances paritaires sont en première ligne.**

La dégradation de la sinistralité des contrats de complémentaires santé et prévoyance constitue un phénomène préoccupant. Il est non seulement récurrent ces trois dernières années mais, au-delà de concerner les organismes assureurs en charge des couvertures de complémentaire santé et de prévoyance (qui prennent la forme d'institutions de prévoyance, de mutuelles ou d'assureurs privés), il impacte la négociation et la gestion des contrats souscrits avec ces derniers et donc leurs négociateurs. Et surtout, in fine, les assurés couverts.

### **QUELS RISQUES ?**

Dans un contexte de forte sinistralité et de dégradation du résultat du régime santé ou prévoyance, les risques sont bien identifiés : hausse de la cotisation des employeurs et des salariés, baisse des garanties accordées aux assurés ou, pire, les deux. Le choix à opérer dans les instances de pilotage n'est alors pas une mince affaire.

Poussée à l'extrême, la sinistralité peut même déboucher sur la résiliation du contrat par l'organisme assureur. Si cela survient parfois à l'échelle de l'entreprise, c'est de façon plus exceptionnelle au niveau de la branche, du moins jusqu'à ce jour.

### **POURQUOI MAINTENANT ?**

À l'heure d'identifier les causes de la dégradation de la sinistralité, on pense spontanément à la crise sanitaire. Or, il faut savoir que son impact sur les comptes de la complémentaire santé n'est pas déterminant

(soins et dépistages ont été pris en charge principalement par l'assurance maladie). En revanche, c'est du côté de la prévoyance que la sinistralité a pris fort en raison de la hausse du nombre d'arrêts de travail.

De surcroît, la montée en charge du dispositif « 100 % santé », visant à généraliser l'accès aux soins dentaires, optiques et auditifs, a eu un impact qui n'est pas neutre. Comme souligné par la Cour des comptes dans son premier bilan, les retombées de cette réforme ont été sous-estimées par les deux parties prenantes : l'État et les organismes complémentaires. Mauvaise nouvelle pour la sinistralité mais bonne nouvelle pour les Français qui, grâce à de meilleures garanties, ont pu accéder à des soins auxquels ils avaient jusque-là dû renoncer pour des raisons financières.

### **UNE TENDANCE PRÉOCCUPANTE ?**

Il s'agit de déterminer le caractère conjoncturel ou structurel de l'évolution de ces facteurs. Au vu des chiffres de 2022, la tendance observée sur les arrêts de travail ne semble pas s'infléchir. L'accès au soin renforcé, notamment sur le dentaire, devrait continuer de générer des dépenses de santé.

Cependant, la sinistralité est probablement surévaluée aujourd'hui. En prévoyance d'abord car pour le calcul des provisions, l'organisme assureur considère une proportion constante de situation d'invalidité à l'issue d'un arrêt de travail. Cela est hautement hypothétique. En santé ensuite, car le dispositif 100 % santé, en permettant un soin plus précoce, évitera des dépenses plus élevées à l'avenir.



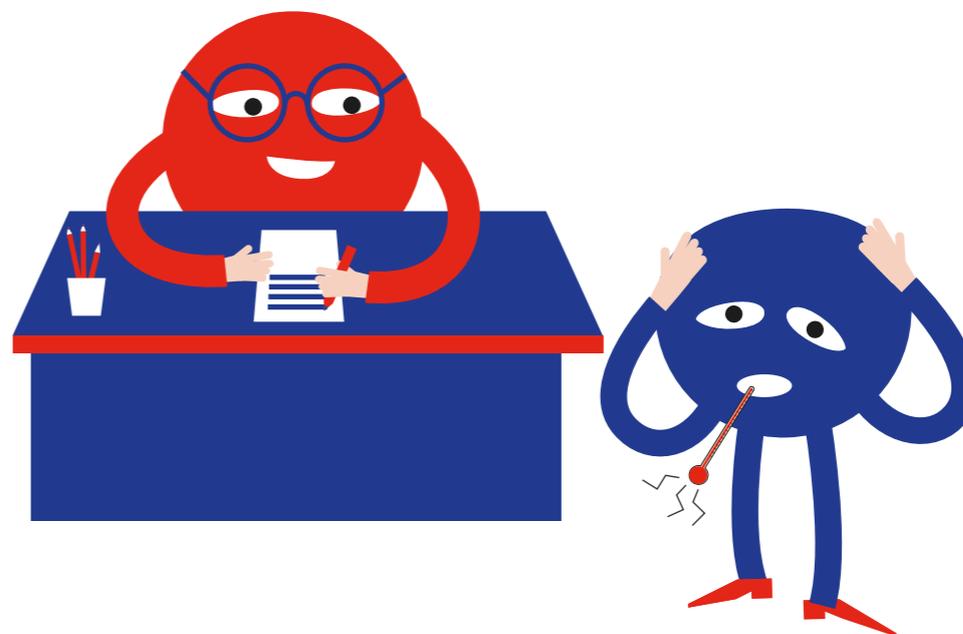
### COMMENT S'ADAPTER ?

La première chose à faire est de continuer à adopter une attitude responsable dans le pilotage. Si l'organisme assureur ne peut plus proposer les mêmes conditions, il est toujours préférable de rechercher un compromis dans l'intérêt des nombreux salariés affiliés au régime, plutôt que de risquer une résiliation (par exemple le lissage dans le temps de la hausse de cotisation nécessaire pour rééquilibrer le régime).

Par ailleurs, la mobilisation du fonds dédié au « Degré élevé de solidarité » de branche pour le financement d'action de prévention ciblées peut permettre de réduire progressivement les principaux postes générateurs de sinistralité.

Enfin et surtout, la mutualisation doit être le maître-mot de chaque régime. Avec davantage de cotisants, aux profils de risques variés, on assoit durablement le régime sur des bases plus solides. La dégradation de la sinistralité rend la sensibilisation aux bienfaits de la mutualisation nécessaire pour éviter que certaines entreprises en sortent au gré de leur intérêt propre du moment.

S'il y a effectivement des facteurs aggravant la sinistralité depuis quelques années, il convient donc de conserver un prisme à long terme, que ce soit au niveau du pilotage paritaire de branche ou au niveau des institutions de prévoyance gérées elles aussi paritairement.



### CONTACTS

#### Mireille Dispot

Secrétaire nationale Égalité des chances et santé au travail  
[mireille.dispot@cfecgc.fr](mailto:mireille.dispot@cfecgc.fr)

#### Anne-Michèle Chartier

Députée nationale  
[anne-michele.chartier@cfecgc.fr](mailto:anne-michele.chartier@cfecgc.fr)

#### Christophe Roth

Délégué national  
[christophe.roth@cfecgc.fr](mailto:christophe.roth@cfecgc.fr)

#### Service Économie et Protection sociale

Anne Bernard  
Leslie Robillard  
Mallaury Voces



## FOCUS

### PATHOLOGIES CACHÉES : LA CFE-CGC AU SECOURS DES MANAGERS

#### Comment repérer, signaler, traiter les pathologies cachées des salariés : un colloque de l'union régionale Ile-de-France (URIF) CFE-CGC apporte des réponses concrètes aux managers et aux élus du personnel.

Si le cadre d'expression était sobre - un colloque le 28 septembre à la Maison de la CFE-CGC -, ses développements auront été nombreux et profondément humains. Rare, en effet, d'assister à un colloque durant lequel la salle s'implique à ce point. Dès le début, le déroulé s'est trouvé bousculé par les questions de l'assistance. Elles émanaient pour la plupart d'élus CFE-CGC confrontés aux pathologies cachées dans leur vécu syndical. Et s'avouant démunis sur la manière de « gérer » ces affections psychiques invisibles en général, intermittentes, imprévisibles, inquiétantes, perturbatrices du travail d'équipe quand elles se révèlent.

#### DES MANAGERS PEU SENSIBILISÉS ET FORMÉS POUR RECONNAÎTRE LES SIGNES AVANT-COUREURS

« La crise a fait ressortir les anxieux, les dépressifs », a simplifié le Dr Anne-Michèle Chartier, médecin du travail, déléguée nationale Santé au travail et présidente du syndicat Santé au travail CFE-CGC. Avec les conséquences qui s'ensuivent pour le manager : « Il doit tout faire : composer avec l'apparition de troubles chez telle ou tel, ne pas surprotéger cette personne pour respecter l'équité dans son équipe, prévenir un burn-out voire d'éventuelles pulsions suicidaires, répondre aux objectifs de productivité de sa hiérarchie... » Un manager ou un syndicaliste qui voit poindre chez ses collègues des symptômes de cyclothymie, de bipolarité, de phobie, de paranoïa, de schizophrénie, n'est formé ni à les identifier ni à les traiter. Quand c'est un cadre important, souvent, par construction, par isolement, il n'ose pas demander de l'aide.

« Le manager est sacrément seul quand on y réfléchit... », acte le Dr Marie-Victoire Chopin, coordinatrice à la Fédération des Collèges de

psychologues de l'AP-HP, consultante en santé au travail. « Il se pose toute une série de questions : est-ce ma faute si la personne de mon équipe en est là ? Est-ce que je me mêle de sa vie privée en intervenant ? Est-ce mon rôle de le faire ? » Il peut donc y avoir un retard à l'allumage dans la prise en compte d'une pathologie cachée. Notamment du fait d'un manque de sensibilisation des managers à ce type de problème, de formation pour reconnaître les signes avant-coureurs de difficultés qui nécessitent une discussion.

Une première solution a été actée : signaler le trouble. « Dire à son supérieur hiérarchique : j'ai quelqu'un dans mon équipe qui ne va pas bien, avise Bernard Salengro, président de l'INRS. On essaye d'aménager le poste ou la fonction. Mais si la pathologie cachée se fait jour en réaction à un management toxique, à ce moment-là, il faut faire un travail syndical pour défendre la ou les personnes concernées. »

#### SANTÉ AU TRAVAIL, QVT : FORMALISER DES ACCORDS EN ENTREPRISE

Dès lors, une difficulté se présente : comment faire en sorte que la personne se confie et admette qu'elle a besoin d'aide ? « Ne faut-il pas son accord pour signaler son cas à une direction ou à un médecin du travail ? », a demandé une personne dans la salle. D'autant qu'il y a « toute une palette de réactions entre qui dit avoir conscience de son état et qui le nie en affirmant que tout va bien », observe Anne-Michèle Chartier. « Et que la difficulté avec les psychoses est que les personnes n'ont pas toujours conscience qu'elles vont mal », ajoute Bernard Salengro.



## FOCUS

D'où un deuxième précepte avancé durant ce colloque : penser les solutions de façon systémique. « *Il faut prendre le problème au niveau central, au sein des organisations : signer des accords d'entreprise, formaliser la qualité de vie au travail. Et pas seulement inscrire qu'il est interdit d'envoyer des courriels professionnels le soir ou le week-end : mettre dans les textes le moyen de le surveiller, faire respecter la règle qui dit qu'un cadre au forfait-jours doit avoir un entretien annuel sur sa charge de travail* », énumère concrètement Anne-Michèle Chartier.

### **LA CFE-CGC MILITE POUR INSCRIRE LES PATHOLOGIES PSYCHIQUES AU TABLEAU DES MALADIES PROFESSIONNELLES**

La déléguée nationale a rappelé que la CFE-CGC milite fermement pour la constitution d'un tableau des maladies professionnelles d'ordre psychologique et pour une réduction de 20 % à 10 % d'IPP (incapacité permanente partielle) pour qu'un burn-out soit reconnu comme accident du travail. Elle a redit toute l'importance de la concertation en cours sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (ATMP).

« *Il faut compter en moyenne neuf mois d'arrêt maladie pour un burn-out, a cadré Jean-Claude Delgènes, président du cabinet Technologia, partenaire du colloque de l'URIF. Seuls 800 ont été reconnus comme maladie professionnelle en 2021. Si l'on abaisse le taux d'IPP à 10 %, ce chiffre serait de 40 000 par an. Cela frapperait les entreprises au portefeuille et les conduirait à modifier leur management et leur organisation, à sortir de leur logique de profit purement financière, avec la pression qui en résulte sur chaque salarié.* »





## LÉGÈRE PROGRESSION DU NOMBRE D'ACCORDS D'ENTREPRISE EN 2021

« Après le recul du nombre d'accords conclus en 2020 du fait de la crise sanitaire, 2021 voit ce nombre repartir à la hausse », note la Direction générale du travail (DGT) dans son bilan 2021 de la négociation collective, présenté le 27 septembre dernier à la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP).

Au niveau des branches professionnelles, 1 063 accords ont été signés et enregistrés en 2021, en données provisoires (+ 5 % par rapport à 2020). Après avoir accusé un fort ralentissement en 2020, le thème des salaires est reparti à la hausse avec 377 avenants, restant le plus abordé par les partenaires sociaux.

Dans les entreprises, 97 400 textes ont été conclus en 2021 auprès des directions de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DEETS), soit une très légère hausse (900 textes) par rapport à 2020. 76 820 (+ 0,9 %) sont des accords initiaux, accords-cadres, renouvellements tacites d'accords ou avenants à un accord, et 38 880 sont des accords collectifs signés par des délégués syndicaux (dont 29 760 accords initiaux et 9 060 avenants), en hausse de +8 %. A noter la baisse (- 6 %) du nombre d'accords et d'avenants dans les PME, après une hausse continue depuis 2017. Idem pour l'activité conventionnelle dans les TPE qui ralentit fortement (- 18 %) sur un an.

S'agissant des thèmes d'accords en entreprise, la participation, l'intéressement et l'épargne salariale se taillent une part de lion de 44 % (34 120 accords sur 76 820), devant le temps de travail (21,9 %), les salaires et primes (20 %), les conditions de travail (7,9 %) et l'égalité professionnelle (7,4 %). Tous les autres sont en-dessous de 5 % dont l'emploi, le bloc droit syndical, IRP, expression des salariés, le bloc prévoyance collective, complémentaire santé et retraite supplémentaire, sans oublier la formation professionnelle (seulement 0,9 %).

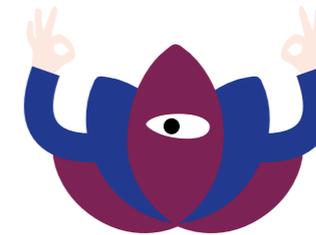


Source

Direction générale du travail, « [Bilan de la négociation collective en 2021](#) » (27 septembre 2022).



## TENDANCES



## SENSIBLE PROGRESSION DU THÈME DU BIEN-ÊTRE MENTAL EN ENTREPRISE

Une enquête signée Alan (mutuelle santé) et Harris Interactive (société de marketing et de sondages) révèle qu'un Français sur deux n'a pas confiance en l'avenir. Derrière ce résultat un peu « enfonçage de porte ouverte », on trouve quelques subtilités d'enquête sur le sens du travail, la fameuse « grande démission » et les attentes d'un « nouveau modèle managérial ».

Tout d'abord, un constat négatif. Quels que soient les items de la sinistrose (fatigue, stress, inquiétude, angoisses, tristesse inhabituelle et prolongée, état dépressif) proposés aux répondants, ils sont tous en hausse de + 2 à + 6 points par rapport à l'étude d'il y a six mois. Les salariés sont donc moroses mais en même temps pas malheureux de travailler : 95 % estiment que se sentir bien dans son travail permet de se sentir bien dans sa vie en général, et 87 % que les entreprises ont la responsabilité de prendre soin du bien-être mental de leurs salariés.

Justement, cette prise en compte par les entreprises progresse de 9 points par rapport à février 2022. Aujourd'hui, un salarié sur deux déclare que son employeur met en place des solutions concrètes, même si le sujet reste difficile à évoquer en interne : moins de 10 % jugent « très facile » de parler de leur état psychologique à leur manager ou à leur service RH.

Quant au concept très médiatisé de « grande démission », il se heurte, selon les auteurs de l'étude, « à la réalité des chiffres ». D'une part, les Français préfèrent conserver leur poste : 43 % des salariés sont angoissés à l'idée de se trouver sans emploi. D'autre part, s'ils sont nombreux à envisager de démissionner (44 %), seuls 18 % concrétiseront cette envie dans les prochains mois – dont un sur deux toutefois dans le numérique et trois sur cinq dans le secteur de l'hôtellerie, cafés, restauration.



Source

« [Baromètre du bien-être mental en entreprise](#) », étude Alan et Harris Interactive, 2<sup>e</sup> édition, 4 032 personnes interrogées en août et septembre 2022.



## BULLES TWITTER



**CFE-CGC** @CFECGC - 30 septembre 2022

- #RéformeDesRetraites**
  - Pourquoi la CFE-CGC dit non :
  - Il n'y a aucune « dynamique non contrôlée » des dépenses.
  - Les hypothèses du COR sont irréalistes.
  - Les salariés du privé ne doivent pas payer l'incurie de l'État.
- Explications → <https://urlz.fr/jsZ0>



**CFE-CGC** @CFECGC - 6 octobre 2022

**#JournéeNationaleDesAidants** : la France compte près de 11 millions d'**#AidantsFamiliaux**. La CFE-CGC se mobilise au quotidien sur cet enjeu sociétal majeur et soutient les salariés aidants. Retrouvez notre guide CFE-CGC qui les accompagne de façon concrète.

→ <https://urlz.fr/jsYF>



**CFE-CGC** @CFECGC - 4 octobre 2022

Développement de l'**#Apprentissage** : dans une tribune, **@FoucardJF** analyse les enjeux induits par la montée en puissance du dispositif sous l'effet de la loi de 2018 et des aides massives de l'**#État** aux entreprises.

→ <https://urlz.fr/jsYP>



**CFE-CGC** @CFECGC - 10 octobre 2022

Après Châlons-en-Champagne et Toulouse, la CFE-CGC a présenté « Restaurer la confiance » à Marseille. François Hommeril a échangé avec les militants et adhérents. Le tour des régions se poursuit !

→ <https://urlz.fr/jw83>



[www.cfecgc.org](http://www.cfecgc.org)

@CFECGC #cfecgc

## CONTACTS

**Service Communication**  
 Mathieu Bahuët  
 Valérie Bouret  
 Romane Buot  
 Stéphanie Dubreucq

Cecilia Escorza  
 Gilles Lockhart  
 Adrien Vinet

[service.communication@cfecgc.fr](mailto:service.communication@cfecgc.fr)