N°16
SEPTEMBRE 2022

TOUTE L'INFORMATION DES ADHÉRENTS

À LA UNE
ÉPIC, apprentissage, lanceurs d'alerte, transition écologique, santé au travail…

MODE D'EMPLOI
La monétisation des RTT

LE GRAND TÉMOIN
Laure Delahousse, directrice générale adjointe de l'AFG

EN IMMERSION
Reportage au centre lorrain de l'INRS

CFE CGC

LE MAGAZINE

DOSSIER

FONCTION PUBLIQUE : LA CFE-CGC MOBILISÉE !

NOUS SOMMES UN LIEN
ENTRE 2,7 MILLIONS D'ADHÉRENTS.

Plus que jamais, nos équipes continuent de **se mobiliser pour vous, afin de tisser un lien toujours plus solide.**

aesio.fr

MUTUALITÉ FRANÇAISE

Santé · Prévoyance · Épargne · Retraite · Auto · Habitation

AÉSIO mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée sous le n° 775 627 391 dont le siège social est 4 rue du Général Foy 75008 PARIS. Crédit photo Alexis Raimbault. Document non contractuel à caractère publicitaire. 21-005-135

AÉSIO MUTUELLE

DÉCIDONS **ENSEMBLE** DE VIVRE MIEUX

16

20

28

38

SOMMAIRE

N°16 – SEPTEMBRE 2022

05 ÉDITO
Une CFE-CGC responsable, exigeante et critique

06 À LA UNE
Épic, apprentissage, lanceurs d'alerte, transition écologique, santé au travail…

14 FOCUS
Fonction publique d'État : plus d'un agent sur deux est cadre

16 LE GRAND TÉMOIN
Laure Delahousse, DG adjointe de l'Association française de la gestion financière

20 EN IMMERSION
L'INRS Nancy, un site référent pour la santé au travail

24 MODE D'EMPLOI
Monétisation des jours de repos : en quoi cela consiste ?

27 DOSSIER
FONCTION PUBLIQUE : LA CFE-CGC MOBILISÉE !

28 Simon-Pierre Policciardi : « Il est temps que la capacité éclairée de la CFE-CGC s'impose aussi dans le secteur public »
30 Action & Démocratie, le syndicat qui monte dans l'Éducation nationale
32 Le SNT, vraie force de frappe dans la fonction publique territoriale
34 Acteurs Santé : les 10 clés du développement
36 Le Syndicat National des Scientifiques Hospitaliers fait entendre sa voix

38 PORTRAITS DE MILITANTS
38 Sabrina Guérard (CFE-CGC AFD)
40 Cédric Michel (CFE-CGC Ponant)

42 FENÊTRE SUR LE MONDE
42 Quel bilan pour la présidence française du Conseil de l'UE ?
44 110e Conférence du travail à Genève : édition historique, bilan contrasté
46 Grèves salariales au Royaume-Uni : « l'été du mécontentement »

48 QUESTIONS PRATIQUES
Rachat de trimestres (retraites) ; congé de formation économique, sociale et syndicale ; aides à la mobilité

50 INDICATEURS
Les chiffres clés de l'inflation

CFE CGC LE MAGAZINE

Édité par la Confédération française de l'encadrement-CGC
59 rue du Rocher, 75008 (Paris) – Tél : 01 55 30 12 12
www.cfecgc.org

Tous droits de reproduction réservés.

Directeur de la publication : François Hommeril
Rédacteurs : Mathieu Bahuet (rédacteur en chef), Gilles Lockhart

Ont contribué à ce numéro : Sonia Arbaoui, Valérie Bouret, Aurélie Céa, Ana Cuesta, Sophie Massieu, Sayifan Meah, Vinciane Vialard, Mallaury Voces
Comité éditorial : Karina Aitoufellah, Anne Bernard, Franck Boissart, Francesca Breuil, Stéphanie Dubreucq, François Hommeril, Laurence Matthys
Conception - réalisation : Caillé associés
Photos : Adobe Stock, iStock
Régie annonceurs et partenaires : Laurence Vallégeas
Imprimerie : ITF Imprimeurs, Z.A. Le Sablon - CS40051 Mulsanne (72230)
Dépôt légal : en cours – **Numéro ISSN :** en cours
www.cfecgc.org

« RESTAURER LA CONFIANCE » : LES PROPOSITIONS DE LA CFE-CGC

Présenté le 5 avril 2022 par François Hommeril, président confédéral, « Restaurer la confiance » est un riche document prospectif exposant la vision de la CFE-CGC pour répondre à la crise et défendre notre modèle social.

Compilant les analyses et les propositions de la CFE-CGC, cette synthèse militante est divisée en 6 grandes parties : économie, transition juste, protection sociale, paritarisme, démocratie sociale, Europe et multilatéralisme.

N'hésitez pas à partager la publication auprès de vos collègues !

Conception service Communication CFE-CGC - V. Bouret

Retrouvez notre publication sur le site de la CFE-CGC
www.cfecgc.org

ÉDITO

PAR FRANÇOIS HOMMERIL, président de la CFE-CGC

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

UNE CFE-CGC RESPONSABLE, EXIGEANTE ET CRITIQUE

En cette rentrée sociale nébuleuse marquée par de nombreuses incertitudes économiques et par des projets de réforme néfastes impulsés par l'exécutif (retraites et assurance chômage), la CFE-CGC joue pleinement son rôle de partenaire responsable, exigeant et critique. Notre organisation s'investit plus que jamais dans le paritarisme et peaufine quotidiennement ses propositions afin de les porter partout où les institutions de la République nous incitent à le faire. Nous invitons le président de la République à faire confiance aux organisations syndicales et à entendre la vérité de terrain dont nous sommes les porteurs.

Sur le pouvoir d'achat, la CFE-CGC rappelle que la seule véritable mesure de protection reste la revalorisation pérenne des salaires. Alors que les dividendes et les rachats d'actions n'en finissent plus de battre des records, les salariés doivent avoir les moyens de vivre de leur travail et de pouvoir faire face aux vicissitudes de la vie. Dans les entreprises, nos équipes syndicales sont d'ailleurs très mobilisées pour améliorer le partage de la valeur à l'approche des prochaines négociations annuelles obligatoires (NAO).

Comme les salariés du privé, les agents des trois versants de la fonction publique (État, territoriale et hospitalière) ont besoin d'être représentés par une organisation comme la CFE-CGC qui défend les métiers, les compétences et les responsabilités, luttant contre une administration kafkaïenne mise en place avec comme seuls objectifs la maîtrise des coûts et la réduction des dépenses. Quand on voit l'investissement de nos militants et la qualité des propositions de nos syndicats des services publics, on peut être sûr que ces efforts seront payants !

JEAN-FRANÇOIS FOUCARD,
secrétaire national CFE-CGC aux parcours professionnels, à l'emploi et à la formation

TRIBUNE

DÉVELOPPEMENT DE L'APPRENTISSAGE : RÉPONDRE AUX ENJEUX

La libéralisation de la création des centres de formation d'apprentis (CFA) par la loi de 2018 et les aides massives de l'État aux entreprises durant la crise du Covid pour les inciter fortement à embaucher des jeunes ont conduit à une explosion de l'offre des CFA (passés de 1 500 à plus de 3 500) et du nombre d'apprentis, qui a plus que doublé (de 350 000 à 720 000). La durée moyenne d'un apprentissage étant de trois ans, même sans augmentation du flux en première année, le chiffre de 900 000 apprentis sera dépassé en 2024. La Première ministre veut atteindre un million en 2027. Il suffit pour cela d'augmenter de 10 % le nombre en première année sur trois ans, soit environ 30 000 apprentis. C'est loin d'être un défi.

Face à cette explosion de l'offre et donc de la consommation, quatre enjeux émergent. Le premier concerne la qualité des formations proposées. Le nombre d'officines ayant explosé, la qualité des prestations est très hétérogène. Une régulation s'impose. Mais la formation en apprentissage est également liée à la qualité des tuteurs en entreprise. Et là, une professionnalisation devient obligatoire pour garantir une pédagogie de qualité ou tout du moins un standard minimum.

Financer le dispositif et l'articulation avec l'offre publique

Second enjeu : le financement du dispositif et l'articulation avec l'offre publique. Aujourd'hui, avec 720 000 apprentis, le dispositif coûte plus de 11 milliards d'euros avec un manque de financement de plus de 5 milliards d'euros. Avec l'ambition affichée, le déficit atteindra près de 9 milliards d'euros par an, soit le niveau du budget de France compétences. L'État doit assumer et affecter les fonds nécessaires à cette forme pédagogique de formation initiale. Mais cette libéralisation de l'offre pédagogique est aussi une libéralisation de l'éducation, notamment du supérieur. L'État devra déterminer le niveau de subventions qu'il compte y consacrer par rapport au secteur public. Il serait anormal que des acteurs privés reçoivent, par élève, plus de moyens de l'État que ceux de l'Éducation nationale ou du supérieur. Un reste à charge pour les entreprises ou les apprentis dans des CFA privés semble ainsi nécessaire.

Troisième enjeu : l'adéquation des besoins du pays en compétences métiers. Dans une loi de marché, les entreprises choisissent toujours les parts de marché les plus rémunératrices et attractives pour les clients. Les CFA n'échappent pas à ces règles. Cela explique que les offres dans le supérieur se soient davantage développées. Dès lors, comment avoir les « cols bleus » nécessaires alors que le niveau infra-bac est aujourd'hui une voie d'orientation par défaut pour les 25 % de collégiens de troisième qui ne sont pas au niveau attendu ? La réindustrialisation, par exemple, ne se fera pas sans ouvriers et techniciens de qualité…

Enfin, l'apprentissage doit être prévu dans le cadre de la formation tout au long de la vie et non pas juste comme un avantage à court terme, que ce soit l'insertion pour l'infra-bac ou la rémunération durant les études pour le supérieur. Le niveau général et technologique atteint pour chaque niveau de formation doit permettre la continuation des études. Aujourd'hui, ce n'est clairement pas le cas pour de nombreux diplômes. Cela nécessite une exigence plus grande pour les matières académiques afin de permettre l'évolution professionnelle.

PARTENAIRE CFE-CGC

QUAND L'ENTREPRISE APPARTIENT À SES SALARIÉS

La SCOP, un modèle d'entreprise démocratique, solidaire et durable

La SCOP (Société coopérative et participative) c'est une entreprise où la performance n'est pas de maximiser une valeur boursière mais de pérenniser des emplois. Une entreprise qui n'appartient pas à des actionnaires mais majoritairement à ses salariés et où les bénéfices ne sont pas au profit d'une minorité mais partagés équitablement avec tous les travailleurs. Une entreprise où la réussite n'est pas individuelle mais collective. Une entreprise où l'innovation n'est pas pensée au détriment des emplois, mais comme réponse aux défis sociétaux et environnementaux. Une entreprise où l'argent n'est pas une finalité en soi, mais un moyen au service de l'humain.
Les SCOP et les SCIC (Société coopérative d'intérêt collectif) placent donc l'humain au cœur de leur stratégie. Elles sont par définition non délocalisables et sont présentes dans tous les secteurs d'activité.

Une dynamique plus que positive

Aujourd'hui, nous en sommes à 3 801 coopératives de travailleurs actives sur tout le territoire (27 % de plus en 4 ans) et 71 084 emplois coopératifs (32 % de plus). Les transmissions d'entreprises saines en coopératives et les transformations d'associations en coopératives représentent respectivement 15 % et 14 % des créations entre fin 2016 et fin 2021. Les emplois générés par ces structures représentent 49 % des emplois coopératifs. Et les coopératives affichent un taux de pérennité à 5 ans de 73 % (contre 61 % au plan national).

La question de la transmission d'entreprises saines (comme le départ à la retraite du dirigeant) concerne autant les salariés de ces entreprises qui peuvent s'informer et se faire aider que les dirigeants qui souhaitent céder. Le mouvement des SCOP et des SCIC a lancé depuis 2013 une campagne de sensibilisation, construite autour du site jetransmetsamessalaries.fr, pour sensibiliser et informer les dirigeants de PME, les experts-comptables et donc bien sûr les salariés sur l'opportunité de ce type de solution.

En savoir plus : **www.jetransmetsamessalaries.fr**

*source : www.les-scop.coop

UP, UNE SCOP HISTORIQUE

Fondée par des militants syndicaux, la coopérative Up est toujours détenue à 100 % par ses salariés et dirigée par eux, son Conseil d'Administration étant élu démocratiquement tous les 4 ans. Tout au long de son histoire, la SCOP a su garder des liens et une relation forte avec le mouvement syndical.

La création du chèque UpDéjeuner® en 1964 a posé les fondements de la mission du groupe Up : nos moyens de paiement et solutions de gestion améliorent le pouvoir d'achat et le mieux-vivre de 29 millions de salariés et de citoyens dans le monde. Choisir le groupe Up, c'est choisir un groupe indépendant, acteur emblématique de l'Économie Sociale et Solidaire, qui ne cesse de diversifier ses solutions, répondant ainsi aux enjeux liés aux conditions de vie et de travail. Partenaire historique des Instances Représentatives du Personnel (IRP), le groupe Up vous accompagne dans vos missions :

- répondre aux enjeux du dialogue social dans les entreprises (Chèques et cartes UpDéjeuner® et UpChèque Domicile®)
- optimiser et faciliter la gestion des activités sociales et culturelles (chèques et cartes UpCadhoc®, UpChèque Lire®, UpChèque Culture® ; mais également les solutions de gestion et des plateformes pour les CSE de Up Kalidea).

Pour en savoir plus sur le groupe Up :

www.up.coop

Contact : infopartenariatsetcooperation@up.coop

Et si c'était pour vous, militant CFE-CGC ?

La SCOP n'est pas la solution idéale à tous les maux d'un modèle économique à bout de souffle. Mais elle mérite qu'on s'y attarde. Militants et adhérents de la CFE-CGC, vous pouvez vous renseigner sur ce que représentent les SCOP et les SCIC. Vous pouvez vous adresser aux Unions Régionales de SCOP et de SCIC sur le site les-scop.coop/coordonnees-des-ur

Et n'hésitez pas à vous rapprocher des salariés syndiqués qui se sont investis dans ces entreprises (Eurofence, SCOP-TI, La Belle Aude, Scopelec, et bien sûr Up…).

Le groupe Up est partenaire de la

CFE CGC | Up Ça fait du bien au quotidien

« UNE CRISE D'IDENTITÉ DE LA GOUVERNANCE DES ÉPIC »

AFPA, AFD, ONF… LES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS À CARACTÈRE INDUSTRIEL ET COMMERCIAL **FONT FACE À DE LOURDES PROBLÉMATIQUES**, ANALYSE ANDRÉ THOMAS.

TROIS QUESTIONS À

ANDRÉ THOMAS,
délégué national CFE-CGC
et président de la CFE-CGC AFPA

1

La CFE-CGC a organisé le 27 septembre un colloque sur la situation des Épic. Pourquoi s'emparer de ce sujet ?

Absents du droit européen, les Épic français sont uniques. Ils font partie du patrimoine juridique français et tout le monde en connaît : le Commissariat à l'énergie atomique (CEA), l'Institut national de la recherche agronomique (INRA), l'Institut national de l'audiovisuel (INA), etc. Ils ont la particularité d'être sous une gouvernance publique avec des salariés essentiellement de droit privé. Leur cadre juridique dépasse les clivages idéologiques. Si après-guerre, la création d'Épic comme la RATP, le CEA ou l'Office national des forêts (ONF) était évidente pour tous, depuis le traité de Maastricht, plusieurs ont été transformés en société anonyme (SA) : la SNCF, La Poste, France Telecom, EDF, etc. La CFE-CGC souhaite donc un débat sur la place et l'utilité que l'État français, confronté à une succession de crises (sanitaire, climatique, économique) qui l'interpelle sur sa souveraineté et sa capacité à agir, veut conférer aux Épic. La CFE-CGC pense que le modèle hybride des Épic a l'avantage de réunir les deux faces d'un même monde public et commercial, et qu'il mérite d'être renforcé.

2

À quelles difficultés sont confrontés les Épic ?

Toutes les sections CFE-CGC - l'Agence française de développement (AFD), l'Union des groupements d'achats publics (UGAP), le Bureau de recherches géologiques et minières (BRGM) - constatent une crise d'identité de la gouvernance, qui se répercute sur l'ensemble du personnel. Leurs conseils d'administration (CA) n'éclairent pas les tutelles sur les difficultés réelles des organisations. Par ailleurs, la négociation annuelle obligatoire (NAO) n'est toujours pas conclue pour l'ensemble des Épic. De plus, la filialisation à outrance et les logiques de sous-traitance accrues génèrent une perte de sens pour les salariés.

L'ONF a perdu 5 000 emplois en vingt ans. Cet été, le président de la République annonçait pourtant, après les incendies en Gironde, « un grand chantier national » pour replanter une forêt durable. Avec ou sans l'ONF ? Pour l'AFD, c'est pire. L'État a profité d'un entre-deux tours des législatives pour publier un arrêté qui destitue le personnel d'une partie de ses droits. L'État se comporte comme un actionnaire majoritaire off-shore vis-à-vis de ses Épic.

3

Quelles sont les propositions syndicales portées par la CFE-CGC ?

Il faut en premier lieu renforcer la présence des représentants de salariés au sein des CA. Dans les derniers Épic créés en 2017, il n'y a que deux administrateurs salariés sur trente-huit membres chez Solideo (maîtrise d'œuvre des ouvrages olympiques pour Paris 2024) et deux sur vingt-cinq à l'Afpa. Ensuite, les contrats d'objectifs et de performance doivent être basés majoritairement sur des critères d'utilité publique pour l'ensemble des Épic et non sur des critères financiers comme c'est souvent le cas. Pour la CFE-CGC, se réapproprier l'idée du bien commun n'a jamais été autant d'actualité.

Propos recueillis par **Mathieu Bahuet**

QUELS MOYENS POUR LES ÉLUS DU CSE ?
LE GUIDE CFE-CGC VOUS DIT TOUT !

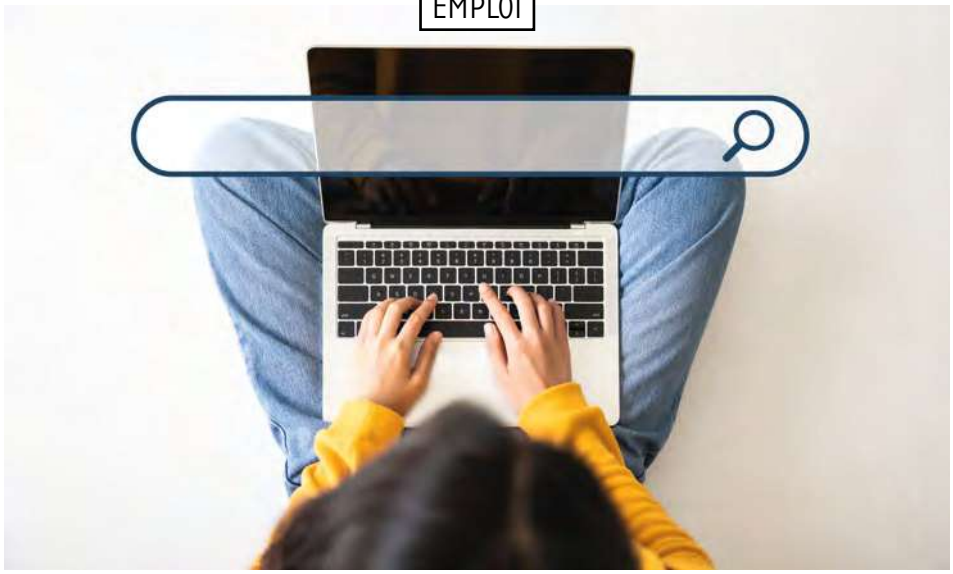
Adhérent(e)s CFE-CGC, retrouvez tous nos guides sur l'intranet confédéral : http://intranet.cfecgc.org

Pour ses militants et ses structures, la CFE-CGC vient d'éditer un guide pratique intitulé « Élus du CSE : tout savoir sur les moyens ». Vous y trouverez toutes les informations essentielles relatives au fonctionnement d'un comité social et économique et aux moyens attachés aux élus dans l'instance.

Cette nouvelle publication est complémentaire du premier guide pratique « Élus du CSE : tout savoir sur les réunions », lui aussi disponible sur l'Intranet CFE-CGC.

Conception service Communication CFE-CGC - V. Bouret

EMPLOI



ASSURANCE CHÔMAGE : UN FRONT INTERSYNDICAL CONTRE LE PROJET DE RÉFORME

Dans une déclaration commune datée du 9 septembre, treize organisations syndicales et de jeunesse (CFE-CGC, CFDT, CGT, FO, CFTC, UNSA, Solidaires, FAGE, FSU, UNEF, VL, FIDL, MNL) interpellent le gouvernement sur son projet de réforme de l'assurance chômage et réaffirment leur opposition à la modification des règles d'indemnisation des demandeurs d'emploi en fonction de la conjoncture (notamment la contracyclicité).

« En cette rentrée sociale, le pouvoir d'achat et l'augmentation des salaires, pensions, retraites, minimas sociaux et bourses d'études demeurent un sujet majeur, expliquent-elles en préambule. Comme nous le déclarions le 12 juillet, la préservation du pouvoir d'achat nécessite un meilleur partage de la richesse. Si cette question est prioritaire, celle de l'emploi et de la formation l'est tout autant. Le gouvernement y donne une réponse simpliste : une nouvelle réforme de l'assurance chômage durcissant les règles d'indemnisation. Il sous-entend ainsi que le chômage est un choix. Or cibler les droits au chômage est totalement inefficace et stigmatiser les demandeurs d'emploi en diminuant leurs droits est profondément injuste. »

Faisant valoir que « ce sont aussi les conditions de travail ou d'emploi qui posent problème (salaires trop bas, horaires atypiques, contrats très courts, difficultés liées aux modes de transport…) », l'intersyndicale rappelle par ailleurs « que plus de la moitié des demandeurs d'emploi ne sont pas indemnisés ».

TELEX

EMPLOI

UNE MISSION POUR LA CRÉATION DE FRANCE TRAVAIL

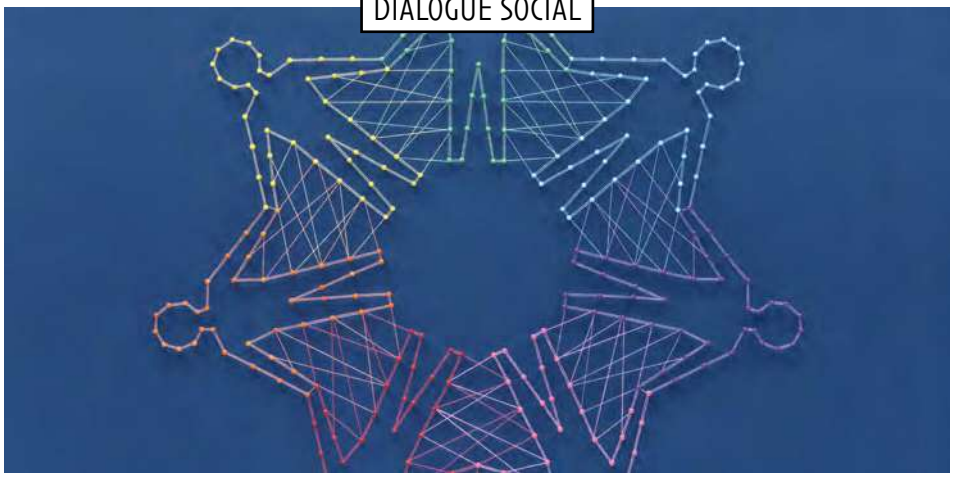
Le ministère du Travail a lancé une mission de « concertation et de préfiguration » pour la création de France Travail, qui doit succéder à Pôle emploi à partir de 2024. Confiée à Thibaut Guilluy, Haut-commissaire à l'emploi, la mission doit s'achever fin 2022. « La création de France Travail suppose une transformation de Pôle emploi et de tous les acteurs du service public de l'emploi, et une mise en commun des compétences de l'État, des collectivités locales et des acteurs économiques et associatifs pertinents, en lien notamment avec les partenaires sociaux », selon le document dévoilé par Les Échos.

POUVOIR D'ACHAT

LA CFE-CGC DÉPLORE UNE LOI QUI PROFITE 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 regrette 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.

DIALOGUE SOCIAL



DES SALARIÉS MOINS REPRÉSENTÉS DEPUIS LES ORDONNANCES DE 2017

Les impacts de la réforme du Code du travail de 2017 sont désormais tangibles. En 2020, 41,4 % des entreprises de dix 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, selon une récente étude de la Dares (ministère du Travail). 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 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.

Par ailleurs, 9,3 % des entreprises déclarent la présence d'au moins un délégué syndical (DS) en 2020. Ce taux de couverture, très stable entre 2012 et 2018, a 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. Une tendance d'autant plus dommageable que la Dares souligne l'apport des DS. Ainsi, 87,6 % des entreprises ayant un DS ont engagé une négociation sociale au moins une fois en 2020, avec un taux d'aboutissement (accord conclu) de 85,6 %. Contre 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 %).

LE CHIFFRE

L'absentéisme en 2021 en France (contre 4,55 % en 2015 et 5,54 % en 2019), selon le 14e baromètre Ayming-AG2R La Mondiale. Avec 22,6 jours d'absence par an et par salarié (37 % étant concernés par au moins une absence sur l'année), « 2021 confirme l'ancrage structurel de l'absentéisme et la nécessité d'une réponse adaptée et à long terme des entreprises », souligne l'étude. *« Deux ans après le début de la crise sanitaire, l'évolution du rapport au travail ne fait que s'accentuer, confirmant la corrélation entre la santé, l'engagement et l'absence au travail »*, analyse Denis Blanc, DG d'Ayming.

6,19 %

PARITARISME

LES PARTENAIRES SOCIAUX NÉGOCIENT SUR LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE…

Dans le cadre de l'agenda paritaire autonome, les organisations syndicales et patronales représentatives ont débuté, le 13 septembre dernier, une négociation sur le thème « Transition écologique et dialogue social en entreprise ». Objectifs affichés : clarifier les enjeux de la transition, leurs conséquences sur l'entreprise, l'activité et l'emploi, et identifier les bonnes pratiques. Les discussions doivent aussi permettre d'aboutir à des préconisations concernant le rôle que peuvent jouer les comités sociaux et économiques (CSE) en matière environnementale, dans le prolongement de la loi Climat d'août 2021.

… ET SUR LA PRÉVENTION AU TRAVAIL

En parallèle, les partenaires sociaux ont aussi lancé une concertation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (AT/MP). *« La CFE-CGC se tient prête à travailler ces sujets sur la base d'un diagnostic partagé, tout en faisant valoir que les échanges ne doivent pas avoir pour finalité de baisser les cotisations des employeurs calculées sur la base d'un principe immuable depuis 1945, selon la taille des entreprise et la sinistralité*, indique Mireille Dispot, secrétaire nationale à l'Égalité des chances et santé au travail. *Remettre en question ce principe constituerait une ligne rouge pour la CFE-CGC. »*

ENTREPRISES

TELEX

LES LANCEURS D'ALERTE MIEUX PROTÉGÉS

Depuis le 1er septembre 2022, deux lois supplémentaires visant à transposer la directive européenne sont entrées en vigueur, renforçant le cadre juridique français pour les lanceurs d'alerte. Il s'agit de la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 pour améliorer la protection des lanceurs d'alerte (dite loi Waserman) et de la loi organique n° 2022-400 du 21 mars 2022 afin de renforcer le rôle du Défenseur des droits en matière de signalement d'alerte. *« Ces lois portent des améliorations qui vont véritablement 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.

Dans le détail, les nouvelles dispositions permettent :
- L'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).
- L'élargissement de la protection aux facilitateurs de l'alerte. La loi Waserman 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.
- Le renforcement des mesures de protection et de réparation pour les lanceurs d'alerte.

DÉVELOPPEMENT DURABLE

LA CFE-CGC RENOUVELLE SON ENGAGEMENT AU GLOBAL COMPACT

Première organisation syndicale à avoir adhéré, en 2018, au Pacte mondial de l'ONU, la CFE-CGC a publié sa nouvelle communication d'engagement 2022 (consultable sur le site internet confédéral), traduisant son engagement éco-responsable en faveur du développement durable et de la responsabilité sociétale des entreprises (RSE). Par cette démarche, la CFE-CGC s'engage, à travers l'agenda 2030 des Nations unies, à soutenir la transition écologique et les dix-sept objectifs de développement durable (ODD), à maintenir le pouvoir d'achat, à améliorer la qualité de vie au travail, à développer un dialogue social loyal et sincère, et à favoriser une croissance durable.

ÉCONOMIE

4,4 MILLIONS DE PERSONNES OCCUPENT DES MÉTIERS « VERTS »

« Face aux enjeux du changement climatique, dans un contexte de raréfaction des ressources amplifiée notamment par la guerre en Ukraine, la transition énergétique va s'accélérer », selon une étude de l'Apec. Qui constate que les entreprises, « acteurs-clés de cette mutation, voient leur activité, en même temps que les métiers cadres, se verdir ». Aujourd'hui, 4,4 millions de personnes occupent ainsi des métiers dits « verts » ou « verdissants » dont près de 800 000 cadres du privé. C'est-à-dire des métiers dont « la finalité et/ou les compétences mises en œuvre contribuent à mesurer, prévenir, corriger les impacts négatifs et les dommages sur l'environnement ».

SANTÉ AU TRAVAIL

UN CADRE SUR QUATRE ESTIME QUE SA SANTÉ MENTALE S'EST DÉGRADÉE DEPUIS DEUX ANS

Après deux ans de pandémie de Covid et dans un contexte économique difficile, un cadre sur quatre estime que sa santé mentale s'est dégradée durant la période, d'après une étude de l'Apec. Sont cités un sentiment de surcharge au travail (55 %), d'épuisement professionnel (54 %) ou de stress intense (54 %). Des difficultés très prégnantes chez les managers : 65 % ont la sensation d'une charge de travail insurmontable (contre 47 % pour les cadres non managers).

MANAGEMENT

QUI SONT LES ENCADRANTS ?

En 2021, les encadrants sont en majorité des hommes, plutôt dans la quarantaine, avec une charge horaire plus importante et des horaires plus flexibles que la moyenne, selon une étude de l'Insee. Les encadrants 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 occupent ce genre de poste et seulement la moitié ont un statut cadre (50 %).

En 2021, 63 % des encadrants étaient des hommes. Les écarts se réduisent en montant en qualification : un homme a 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. En termes d'âge, 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, l'encadrement est une activité principale, tandis que pour les trentenaires, elle est plutôt secondaire. Autre enseignement : 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 bac. « 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 », avance l'Insee.

RECRUTEMENT

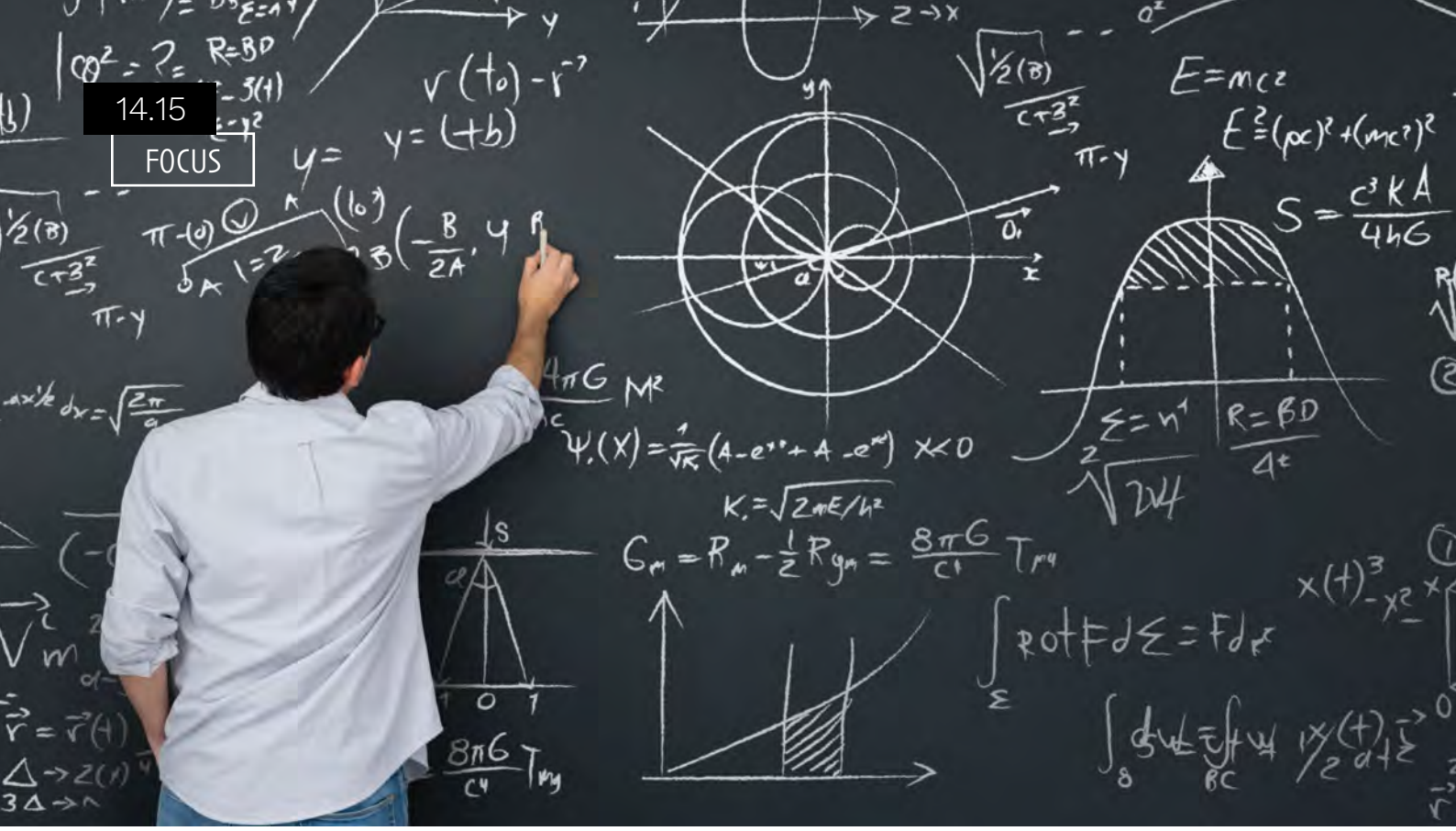
SEPT MÉTIERS SUR DIX EN FORTE TENSION

Les tensions sur le marché du travail sont au plus haut niveau depuis dix ans et concernent sept métiers sur dix, selon une étude publiée le 8 septembre par la Dares (ministère du Travail) et Pôle emploi. Ces difficultés de recrutement augmentent dans pratiquement tous les métiers et sont particulièrement fortes dans ceux du bâtiment, de l'industrie, de l'informatique et des télécommunications, ainsi que chez les infirmiers. Dans l'industrie, souligne l'étude, la quasi-totalité des métiers est concernée : techniciens, agents de maîtrise et dessinateurs, régleurs, tuyauteurs et chaudronniers, carrossiers, mécaniciens de véhicules et ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique.

DISCRIMINATIONS

DÉFENSEUR DES DROITS : FORTE HAUSSE DES RÉCLAMATIONS EN 2021

Le Défenseur des droits a enregistré l'an dernier près de 115 000 réclamations, en hausse de 18,6 % par rapport à 2020, selon son dernier bilan annuel. En matière de lutte contre les discriminations, l'instance a constaté une hausse de 22,2 % de ses saisines à la suite du lancement en février 2021 de la nouvelle plateforme antidiscriminations.fr. Le critère de l'origine est fréquemment invoqué, devant celui du handicap et l'état de santé. Créée en 2011 et inscrite dans la Constitution, le Défenseur des droits est une autorité administrative indépendante chargée de défendre les droits et les libertés.



FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT : PLUS D'UN AGENT SUR DEUX EST CADRE

CONCENTRANT PRÈS DE LA MOITIÉ DES EFFECTIFS DE FONCTIONNAIRES, LA FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT EMPLOIE 2,5 MILLIONS D'AGENTS AVEC DIVERS STATUTS DANS LES ADMINISTRATIONS CENTRALES ET LES SERVICES DÉCONCENTRÉS.

La fonction publique d'État (2,5 millions d'agents) rassemble un important nombre de cadres. Ils appartiennent à l'administration centrale ou aux services déconcentrés de l'État. S'ils partagent des points communs avec les deux autres versants de l'emploi public (l'hospitalière et la territoriale), ils n'en conservent pas moins quelques spécificités. À commencer par leur niveau de qualification.

Près de la moitié des emplois publics est fournie par l'État, et 55 % de ces agents exercent une fonction de conception et de direction, qui leur vaut une appartenance à la catégorie A. Voilà deux particularités chiffrées marquantes de ce volet de la fonction publique, surtout si on la rapproche de la fonction publique territoriale (voir le magazine n°15 de juin 2022), où seuls 9,7 % des personnels en 2018 occupaient un poste relevant de cette catégorie.

Prépondérance des cadres et statuts multiples

Rien de surprenant à cette prépondérance des cadres. En effet, la loi 84-16 du 11 janvier 1984 relative à la fonction publique de l'État présente deux branches. D'une part, les administrations centrales. Ce sont les services centraux des ministères. Ils se voient confier l'action de l'État au niveau national, une action qu'ils doivent concevoir et coordonner. D'autre part, les agents des administrations déconcentrées, à l'image des préfectures ou des rectorats. Ils mettent en œuvre l'action de l'État, au niveau plus local. Enfin, les enseignants (collèges, lycées, universités...) font aussi partie de la fonction publique d'État et représentent approximativement la moitié de ses effectifs.

Comme pour les autres versants, les statuts des agents de la fonction publique d'État s'avèrent multiples. Fonctionnaires, contractuels, ils peuvent aussi être stagiaires avant d'être titularisés, ou auxiliaires. Pour tous, les grades et les catégories définissent les rémunérations. Une grille indiciaire présente les salaires bruts mensuels, auxquels s'adjoignent des bonifications indiciaires, des primes et des indemnités (de résidence par exemple). Pour la première fois depuis de nombreuses années, la valeur du point d'indice vient d'être augmentée (voir encadré ci-contre).

Diverses modalités de recrutement

Prochainement, un référentiel commun des métiers de la fonction publique devrait voir le jour. Sa mise au point a démarré en juillet 2021. D'ores et déjà, pour tous, diverses modalités de recrutement s'appliquent. D'abord au travers de concours : externes ou internes, ils soumettent les

candidats à des épreuves écrites et orales, et/ou au passage devant des jurys. Certaines conditions préalables doivent être remplies, comme posséder la nationalité française, détenir le niveau de diplôme requis par l'examen visé, disposer de ses droits civiques, ou de l'aptitude physique nécessaire... Les candidats porteurs de handicaps bénéficient d'un aménagement des épreuves, qui sont tenues de se dérouler dans une salle accessible aux personnes à mobilité réduite. Mais, comme d'autres sous certaines conditions, les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) peuvent se voir dispensés du passage des concours. Ils intègrent alors la fonction publique d'abord comme contractuels, avant une possible titularisation future. Enfin, en matière de recrutement, des voies d'entrée spécifiques pour les catégories C ont été imaginées pour les chômeurs de longue durée : les parcours d'accès aux carrières de la fonction publique (Pacte).

La loi de 2019, un rapprochement avec le secteur privé

Les fonctions d'exécution, des agents de catégorie C, représentent la plus petite part des effectifs (20 % contre 75,6 % dans la fonction publique territoriale par exemple). Puis viennent les agents qui ont des fonctions d'application relevant de la catégorie B (24,4 %, contre 14,7 % dans les collectivités locales). Les 55 % de personnels de la catégorie A comptent aussi une sous-catégorie, sans existence officielle, dite A+, qui accueille les détenteurs de missions d'encadrement supérieur et de direction.

Pour tous, la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a modifié les conditions du dialogue social et créé de nouveaux droits et obligations. La portabilité du compte personnel de formation (CPF), la facilitation des ruptures conventionnelles, l'institution du congé proche aidant, la création des contrats à durée déterminée de projet sont autant de dispositions qui visent à rapprocher les conditions de travail des agents des services publics de celles des salariés du secteur privé.

Restent des spécificités, à l'image des 35 heures, qui ne sont évidemment pas appliquées aux fonctionnaires de l'Éducation nationale ou, parmi les sanctions, le déplacement d'office toujours possible pour les agents de l'État. Désormais, seul le juge administratif peut être saisi en cas de volonté de contester une sanction.

Handicap : le chemin est encore long

En matière de respect de ses obligations légales vis-à-vis de l'emploi de travailleurs handicapés, l'État demeure le mauvais élève des employeurs publics, tiré vers le bas par l'Éducation nationale. Lors de son bilan de l'année 2021, présenté en mars dernier, le Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) établissait le taux d'embauche à 4,4 %, plus d'un point et demi au-dessous du seuil légal fixé à 6 %. Une situation due sans doute également à l'importance, en nombre, des personnels d'encadrement. Par ailleurs, le développement de l'apprentissage, pourtant très soutenu pour les personnes porteuses de handicap, ne devrait pas permettre de voir évoluer ce phénomène, puisque les alternants sont principalement recrutés en catégorie C.

Sophie Massieu

LE POINT D'INDICE ENFIN REVALORISÉ AU BOUT DE 12 ANS

Au cœur de l'été, l'adoption par le Parlement du projet de loi de finances rectificative (PLFR), le 4 août, a budgété les financements nécessaires à l'augmentation de 3,5 % du point d'indice des agents de la fonction publique, instituée par un décret en date du 7 juillet.

Les fonctionnaires des trois versants de la fonction publique (d'État, territoriale et hospitalière) perçoivent ce coup de pouce depuis le 1er juillet : la valeur du point est ainsi passée de 4,68 à 4,85 euros.

Le PLFR 2022 a été pensé, par l'exécutif, comme l'un des deux éléments du « pack pouvoir d'achat ». En réalité, dans la mesure où l'inflation s'établit déjà à 5 % en un an, il s'agit davantage d'un rattrapage. D'autant que le point était gelé depuis de nombreuses années. Douze ans précisément, exception faite de deux augmentations peu significatives à la fin du mandat de François Hollande (+ 0,6 % en juillet 2016 et en février 2017).

Ouverture d'un chantier de rénovation des rémunérations

En année pleine, le coût de la mesure est chiffré à 7,5 milliards d'euros, dont plus de 3 milliards d'euros pour les agents travaillant pour un service de l'État.

De son côté, Stanislas Guerini, ministre de la Transformation et de la Fonction publique, a annoncé que doit s'ouvrir, à l'automne, un chantier de rénovation des rémunérations. Le gouvernement devra compter sur la vigilance de la CFE-CGC pour qui seules les revalorisations de salaires garantissent la pérennité du système de protection sociale et le bon fonctionnement de l'économie.

S.M.

LE GRAND TÉMOIN

LAURE DELAHOUSSE
Directrice générale adjointe de l'Association Française de la Gestion financière

PARCOURS

1988
Master of Business Administration à l'ESCP et titulaire du diplôme d'expertise comptable et financière (DECF).

1988-1995
Consultante chez Arthur Andersen (aujourd'hui Ernst & Young) puis responsable Grands comptes au Crédit Lyonnais.

1997-2000
Responsable Épargne salariale et retraite chez Paribas Asset Management.

2000-2007
Directrice Épargne salariale et retraite de l'Association Française de la Gestion financière (AFG).

2006
Part aux États-Unis étudier le système d'épargne retraite et publie « Les fonds de pension en questions » (Gualino) qui pointe les tendances communes aux réformes des retraites dans le monde et le rôle croissant confié à l'épargne.

Depuis 2008
Directrice générale adjointe de l'AFG.

2017 et 2022
Administratrice de Fondact et du Centre des Professions Financières.

« L'ÉPARGNE SALARIALE EST ÉTROITEMENT CORRÉLÉE AU DIALOGUE SOCIAL »

Propos recueillis par **Gilles Lockhart**
Photos : **Mobil-home production**

DIRECTRICE GÉNÉRALE ADJOINTE DE L'ASSOCIATION FRANÇAISE DE LA GESTION FINANCIÈRE, LAURE DELAHOUSSE EST PARTENAIRE DE LONGUE DATE DE LA CFE-CGC POUR DÉVELOPPER L'ÉPARGNE SALARIALE EN FRANCE. ELLE EN DÉTAILLE LE CONTEXTE ET LES ENJEUX.

Comment présente-t-on l'AFG : un syndicat patronal ? Une instance de lobbying ? Un think tank de financiers ?
Une association professionnelle qui représente l'ensemble des sociétés de gestion de portefeuille en France : entrepreneuriales (souvent des petites structures) ou filiales de groupes bancaires ou d'assurance français et étrangers. Intervenant dans un métier très réglementé, ces sociétés ont l'obligation d'adhérer à une association professionnelle. L'AFG en est la principale et la plus généraliste, mais il existe aussi l'ASPIM pour les fonds immobiliers et France Invest pour le capital-investissement, deux associations-sœurs avec lesquelles nous couvrons l'ensemble du métier.

En quoi consiste ce métier justement et quel rôle joue l'AFG ?
Une société de gestion est une entité qui gère l'argent investi par un client petit ou grand, particulier ou professionnel, avec des objectifs de rentabilité, de sécurité et de durée fixés en commun, et un reporting transparent. Dans ce métier, la réglementation pèse d'un poids considérable et constitue notre matière première : pratiquement tous les textes de base qui régulent la gestion d'actifs proviennent désormais de directives de l'Union européenne, la réglementation française venant en complément. Notre travail associatif consiste donc en grande partie à mesurer l'esprit et les conséquences d'un futur règlement, à être force de proposition pour servir l'objectif politique du législateur tout en favorisant le développement de notre métier, et à l'expliquer en aval à nos membres pour faciliter sa mise en œuvre. Nous le faisons au moyen de commissions internes (épargne salariale, gestion et management du risque, fiscalité…), de clubs thématiques (« International », « Entrepreneurs », « Gestion privée »), de guides pratiques et de médiatisation.

« L'UN DE NOS OBJECTIFS EST DE DÉVELOPPER L'ÉPARGNE DE LONG TERME EN FRANCE »

Existe-t-il des interactions concrètes entre l'AFG et le grand public ?
Nous sommes principalement BtoB, mais les clients de nos sociétés membres ne sont pas seulement de grands investisseurs institutionnels. Ce sont aussi des particuliers via leur épargne salariale, leurs sicav et leurs assurances-vie en unités de compte. L'un de nos objectifs est de développer l'épargne de long terme en France. Pour cela, il faut que les personnes physiques aient une certaine connaissance de la matière financière, qu'elles comprennent en particulier l'importance de la diversification de leurs placements. L'AFG fait partie du Comité opérationnel pour l'éducation financière piloté par la Banque de France. Elle est partenaire, tout comme la CFE-CGC et le Comité intersyndical de l'épargne salariale (CIES), de la Semaine de l'épargne salariale. Elle a publié en septembre 2020 un guide pédagogique à destination des épargnants, « 12 principes pour épargner et investir dans les placements financiers de moyen et long termes ». La pédagogie de l'épargne est donc un de nos axes stratégiques.

Vous êtes intervenue aux vingt ans du CIES en mai dernier sur le thème « L'épargne salariale et l'ISR aujourd'hui ». Était-ce une manière d'acter votre intérêt pour le rôle des syndicats ?
Il me semble que cela va plus loin que le simple intérêt et que cela tient à la nature même de l'épargne salariale. De façon native, aussi bien dans sa mise en place que dans son suivi, les représentants syndicaux y sont associés. Il y a forcément un dialogue entre eux, la direction de l'entreprise et les prestataires financiers puisque l'intéressement, la participation et les plans d'épargne sont négociés au sein de l'entreprise et sont destinés aux salariés. Idem pour les conseils de surveillance des fonds d'épargne salariale qui sont paritaires. Cette relation avec les élus du personnel entraîne d'ailleurs une adaptation de notre part. Lorsque j'ai commencé comme commerciale dans l'épargne salariale, il y a vingt ans, je me souviens qu'avec les gérants de fonds nous préparions les réunions en sachant que nous aurions droit à des questions très pragmatiques de la part des élus et que notre jargon de financier ne passerait pas si facilement…

Peut-on dire que, progressivement, les deux mondes se sont rapprochés ?
Il y a eu au départ un choc des cultures, c'est sûr. Il a fallu apprendre à travailler en commun pour mettre au point des cahiers

(…)

(...)

des charges de fonds d'épargne salariale, par exemple. Mais les syndicats ont toujours été présents sur le terrain pour négocier les accords et pour challenger les financiers dans la gouvernance des fonds. Ils ont par ailleurs tenu un rôle accru en poussant pour l'insertion de fonds solidaires. Ensuite en jouant un rôle majeur dans le développement de l'investissement socialement responsable (ISR).

Comment la finance a-t-elle vécu l'émergence des fonds solidaires ?

Je ne vous cache pas que lorsque nous avons vu surgir cette notion, nous nous sommes un peu gratté la tête. Notre objectif est de placer les sommes pour qu'elles rapportent le plus possible à nos clients. Or les entreprises solidaires n'ont pas comme objectif principal de gagner de l'argent. Leur définition juridique et leur référencement étaient quasi inexistants. C'étaient de drôles de bêtes pour les financiers... Puis le monde solidaire s'est structuré avec la création de Finansol dans la gouvernance duquel on trouve des syndicats et des gérants. Les gérants de fonds ont commencé à être rassurés par cette association qui fournissait des éléments tangibles de la solidité financière et de l'action des sociétés solidaires. Ensuite, avec la création du label CIES (qui labellise depuis 2002 des fonds d'épargne salariale respectant son cahier des charges, NDLR), on est passé à un stade encore supérieur.

Quel est l'historique de vos relations avec la CFE-CGC en particulier ?

Elles ont toujours été très ouvertes, probablement du fait que la CFE-CGC est un syndicat de cadres, comptant donc un certain nombre d'adhérents ayant une capacité d'épargne et une bonne appréhension de ces sujets, même si bien évidement nous ne sommes pas d'accord sur tout. Au fil des ans, plusieurs dirigeants de la CFE-CGC sont intervenus lors de nos événements. À chaque fois que se présente un projet de loi, nous échangeons nos points de vue. Nous avons coordonné nos actions, par exemple quand il y a eu des projets de déblocage exceptionnel de l'épargne salariale, en tenant un discours commun - AFG, CIES et CFE-CGC - pour dire que c'était contraire au processus de long terme et que destiner l'épargne salariale, parfois la seule épargne financière des salariés, au pouvoir d'achat immédiat n'était pas une bonne idée.

« NOS RELATIONS AVEC LA CFE-CGC ONT TOUJOURS ÉTÉ TRÈS OUVERTES »

Idem, nous avons toujours beaucoup échangé sur la gouvernance des fonds, en s'accordant sur la nécessaire diversification de l'épargne et sur le fait que la place de l'actionnariat salarié pouvait être importante mais ne devait pas représenter toute l'épargne salariale, selon le bon principe de ne pas mettre tous ses œufs dans le même panier. J'ajoute, pour en revenir au label du CIES, que l'exigence qu'avaient les syndicats, et la CFE-CGC en particulier, sur les fonds labellisés, n'a pas toujours été simple à comprendre pour nous, mais qu'ensuite l'AFG a joué un rôle d'intermédiaire en diffusant ce label à toutes ses sociétés de gestion.

Où en est le développement de l'épargne salariale aujourd'hui en France ?

En un peu moins de vingt ans, le nombre d'entreprises où il y a de l'épargne salariale est passé de 100 000 à 360 000. Les actifs gérés, eux, sont passés de 60 à 170 milliards d'euros, dont l'actionnariat salarié représente 40 % et l'épargne-retraite 15 %. Chaque année, on gagne 1 % de salariés concernés par l'épargne salariale. Cela dit, ça reste un travail de fourmi de toucher les PME et leurs salariés. Jusqu'au début des années 2000, un certain nombre de groupes bancaires ou d'assurance n'avaient pas vraiment de force commerciale décentralisée sur l'épargne salariale et se concentraient sur les grandes entreprises ou les grosses ETI.

La loi Fabius de février 2001 a créé la possibilité de faire des plans d'épargne interentreprises (PEI), constituant un accélérateur du développement dans les PME en facilitant la tâche des réseaux de distribution. Ils pouvaient désormais présenter une trame commune à différentes PME, avec seulement des variables à préciser, tandis qu'auparavant ils devaient faire du sur-mesure à chaque fois. Si bien qu'aujourd'hui on approche les 60 % de salariés en France couverts par l'épargne salariale, selon la Dares.

Toujours lors des vingt ans du CIES, vous avez déclaré que l'épargne salariale avait « su garder ses fondamentaux » : lesquels ?

L'épargne salariale est ouverte à tous et étroitement corrélée au partage de la

valeur et au dialogue social. Elle repose sur un socle éthique fondamental : l'entreprise partage la valeur créée sur la base de critères négociés avec ses partenaires sociaux et ses salariés. Ce partage de la valeur leur sert sur le long terme à investir, soit dans les titres de l'entreprise, soit dans des fonds diversifiés, pour se créer un patrimoine. Le dispositif est ouvert à tous les salariés de la même manière. Avec même une tendance à favoriser les bas salaires puisque les règles d'abondement sont plus incitatives pour eux. Malgré des projets de loi très fréquents, ces fondamentaux sont restés stables.

« CHAQUE ANNÉE, ON GAGNE 1 % DE SALARIÉS CONCERNÉS PAR L'ÉPARGNE SALARIALE »

Sont-ils menacés ?

Il peut y avoir des décisions gouvernementales qui freinent la progression de l'épargne salariale, par exemple quand le forfait social est passé à 20 % en août 2012, entraînant un gros frein en 2013 et les années suivantes. À partir du moment où il a été supprimé pour les entreprises de moins de 50 salariés et allégé pour les moins de 250, on a vu la dynamique repartir. Il ne faut pas oublier que l'épargne salariale constitue une sorte « d'épargne modèle ». Elle est constituée de petites sommes versées de façon régulière, elle est investie à long terme, dotée d'outils de pédagogie, d'accompagnement, de consultation et d'opération bien supérieurs à ce dont un particulier dispose en général à titre individuel. Qui plus est, elle est investie à plus de 50 % en actions, ce qui finance les entreprises en fonds propres et le développement économique, et également à presque 50 % en ISR, ce qui est très atypique et résulte du travail de dizaines d'années.

Est-ce que la promotion de l'ISR fait aussi partie des axes stratégiques de l'AFG ?

Quand on investit à long terme, on a besoin de voir les finances et l'activité d'une entreprise, mais aussi comment elle se comporte vis-à-vis des parties prenantes. Si elle se comporte mal avec ses salariés, il va y avoir des tensions sociales. Si elle ne respecte pas son environnement, elle va se faire rattraper par la réglementation et souffrira car elle n'aura pas su innover, sans parler du risque de réputation. Il est donc nécessaire pour les sociétés de gestion de pouvoir juger des données extra-financières des entreprises, de la qualité de leur RSE. Ainsi nous pouvons construire des portefeuilles ISR solides.

L'AFG a créé une commission ISR en 2001, à une époque où il n'était pas question de réglementation. Elle a mis en place des normes professionnelles avec le Forum pour l'Investissement Responsable (FIR). Très concrètement, le code de transparence AFG-FIR-Eurocif (l'association européenne de l'investissement responsable) permet en gros de demander à une entreprise : vous vous dites ISR, prouvez-le, décrivez votre politique. Sachant qu'en parallèle, le label du CIES est monté en puissance sur ces questions.

Est-il compliqué pour l'AFG ou pour une société de gestion en particulier d'appréhender l'ISR ?

La réglementation amène un énorme travail de normalisation du reporting extra-financier des entreprises. À l'origine, la matière ISR n'était pas normalisée. C'est pour cela que l'AFG a mis en place le code de transparence dont je parlais et que - seule fois dans son histoire - elle l'a imposé à ses adhérents quand ils se disaient « ISR ». Puis la réglementation s'en est mêlée, doublement, au niveau européen et au niveau français par l'intermédiaire de l'AMF. La loi énergie-climat de janvier 2020 est allée dans le sens d'une plus grande transparence normée au niveau français. La doctrine AMF, qui date de 2020 également, s'adapte régulièrement, au même titre que l'ESG lui-même puisque les indicateurs fournis par les entreprises évoluent avec les techniques et la recherche. Un exemple tout bête : l'empreinte carbone n'est pas facile à calculer, tous les émetteurs ne la calculent pas, ou s'ils la calculent, les méthodes ne sont pas toujours comparables.

Secrétaire nationale à l'Économie et élue CFE-CGC au Comité intersyndical de l'épargne salariale, Raphaëlle Bertholon a représenté la Confédération lors des vingt ans du CIES, le 20 mai dernier à la Cité de l'économie, à Paris.

En France, la qualité du dialogue social et l'implication ESG d'une entreprise sont-ils des critères importants pour un financier ?

Oui, surtout dans les fonds ESG. Les entreprises sont analysées et notées sur le plan financier et extra-financier, et la conjugaison de ces deux notes va décider de l'investissement puis de sa sous ou surpondération. Dans la note ESG, on tient compte du E (environnement, transition énergétique, biodiversité), du S (dialogue social, formation, diversité, écarts de salaires hommes-femmes…) et du G (administrateurs indépendants, règles de rémunération sur le long terme, bonus des dirigeants incluant des critères sociaux, transparence des actions gratuites des dirigeants…).

La France est le premier pays européen pour l'encours des fonds ESG. Elle a inspiré tout un pan de la réglementation européenne, mais pas complètement… Par exemple, il y a un mystère autour de la notion de sustainable investment (investissement durable), abordée dans différents textes européens de façon peu précise. Les financiers doivent se débrouiller avec ces étapes mais l'essentiel est qu'il existe une volonté de l'Union européenne de mettre en place un socle de réglementation sur l'ESG et sur l'investissement responsable. Et que ce socle permette aux financiers de travailler de manière à ce que leurs convictions d'investissement ne passent pas au second plan par rapport à une conformité à une réglementation peu claire.

L'INRS NANCY, UN SITE RÉFÉRENT POUR LA SANTÉ AU TRAVAIL

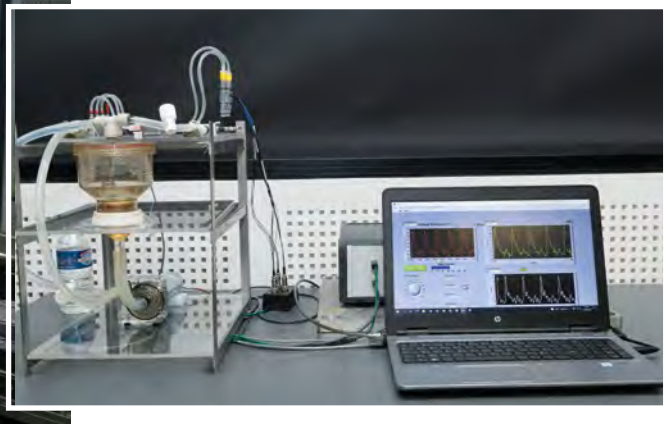
LABORATOIRES D'ÉTUDES, EXOSQUELETTES, PROTHÈSES AUDITIVES, DOUCHES À AIR, INTELLIGENCE ARTIFICIELLE… CONCENTRÉ DE TECHNOLOGIES ET DE COMPÉTENCES, LE CENTRE LORRAIN DE L'INSTITUT NATIONAL DE RECHERCHE ET DE SÉCURITÉ EST UN ACTEUR CENTRAL DE LA PRÉVENTION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET DES MALADIES PROFESSIONNELLES.

Reportage : **Mathieu Bahuet**
Photos : **Valérie Jacob et INRS/O. Remy/4vents**
Conception : **Valérie Bouret**

CI-CONTRE : Au printemps dernier, Bernard Salengro a accueilli le président de la CFE-CGC François Hommeril (au centre), venu découvrir le site lorrain qui emploie 370 salariés dont une forte majorité de cadres : chercheurs, ingénieurs, médecins…

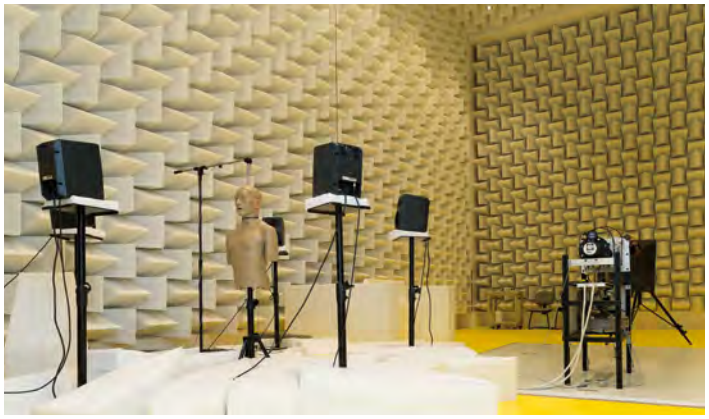
CI-DESSUS : Implanté sur 15 hectares à Vandœuvre-lès-Nancy (Meurthe-et-Moselle) dans la métropole du Grand Nancy, le centre de recherche est, avec le siège basé à Paris, un des deux sites de l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS). Fondée en 1947, l'instance paritaire est chargée de la prévention des risques professionnels pour les salariés du régime général et assure quatre missions : assistance aux entreprises, aux élus du personnel, aux médecins du travail et aux pouvoirs publics; études et recherches (risques biologiques, chimiques, physiques, mécaniques et liés à l'organisation et aux situations de travail); formation; information.

CI-DESSUS : L'INRS est présidé depuis 2021 par Bernard Salengro (au centre), médecin du travail, président d'honneur du syndicat CFE-CGC Santé au travail et expert confédéral. Il est entouré de Michel Pourquet (à gauche), directeur du centre de Lorraine, et de Stéphane Pimbert, directeur général de l'INRS.



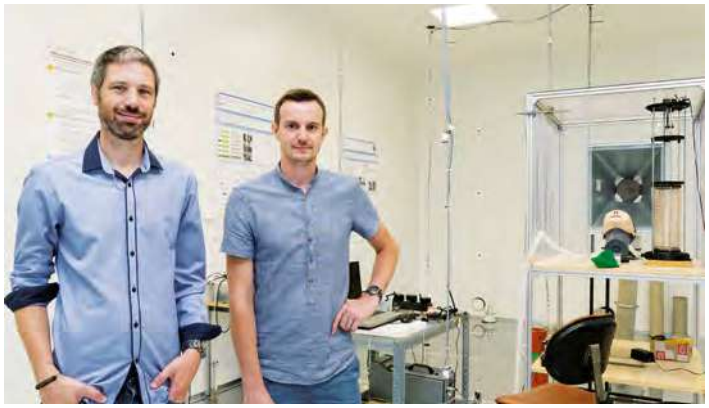
CI-DESSUS : Banc hémodynamique pour quantifier les effets des vibrations main-bras sur le système vasculaire, avec des échographies à haute fréquence mesurant des artères de moins d'un millimètre de diamètre. L'utilisation de machines vibrantes (meuleuse, ponceuse, marteau-piqueurs) peut en effet conduire à des troubles de la circulation sanguine dans les doigts (syndrome de Raynaud).

CI-DESSUS : Banc d'essais pour tester un algorithme d'intelligence artificielle avec des neurones artificiels chargés de classifier des objets (ici diverses essences de bois) selon leurs caractéristiques. Un procédé de plus en plus développé dans l'industrie pour la sécurité, par exemple détecter la présence d'une personne.



CI-DESSUS : La chambre sourde où sont menées, sur un mannequin entouré de haut-parleurs et avec un canon à impulsion générant jusqu'à 170 décibels, des expérimentations sur les prothèses auditives et les protecteurs auditifs pour prévenir des surexpositions aux bruits industriels ou évaluer l'impact du bruit et son intelligibilité sur la concentration dans les open space. La pièce est recouverte de parois absorbant les ondes sonores, créant un silence assourdissant. Impressionnant!

CI-DESSUS : Pour l'aider à déplacer ce bloc de 15 kilos, le sujet est ici équipé d'un modèle d'exosquelette motorisé, un équipement visant à réduire la charge physique et à prévenir les risques de troubles musculosquelettiques (TMS). L'INRS effectue des analyses (capteurs, électrodes électromyographiques…) pour en évaluer les bénéfices et les possibles contraintes, et conseiller les entreprises tentées par l'acquisition de ces technologies d'assistance physique.

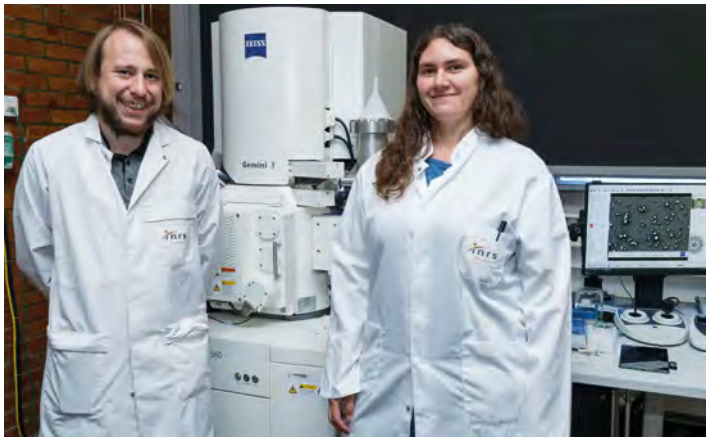


CI-DESSUS : Le laboratoire d'ingénierie aéraulique pour des travaux sur la ventilation, la qualité de l'air intérieur et le confort thermique. Objectif : mieux ventiler les espaces de travail, par exemple les locaux de stockage de palettes qui émettent des composés organiques volatils (COV).

CI-CONTRE ET CI-DESSOUS : Le laboratoire de recherche appliquée à l'évaluation des expositions professionnelles aux polluants chimiques dans l'atmosphère et les matériaux. Les méthodes développées (ici en gros plan un capteur d'ozone basé sur l'oxydation sélective du bleu de méthylène) sont en particulier mises à disposition des Caisses régionales de l'Assurance maladie-Risques professionnels pour effectuer des contrôles dans les entreprises.

CI-DESSUS : Une douche à air. Cette enceinte close utilise des jets d'air à grande vitesse pour décontaminer (durée : 30 secondes) le personnel. Il s'agit ici de s'assurer de l'efficacité du système de filtration et que les poussières ne remontent pas au niveau des voies respiratoires.

CI-DESSUS : Dans le laboratoire procédés et épuration des polluants chargé de contrôler les technologies d'assainissement de l'air (gaz, aérosols…), l'INRS effectue des tests d'équipements dont ici des masques de protection respiratoire tenant compte de la morphologie du visage, du métabolisme énergétique, etc.

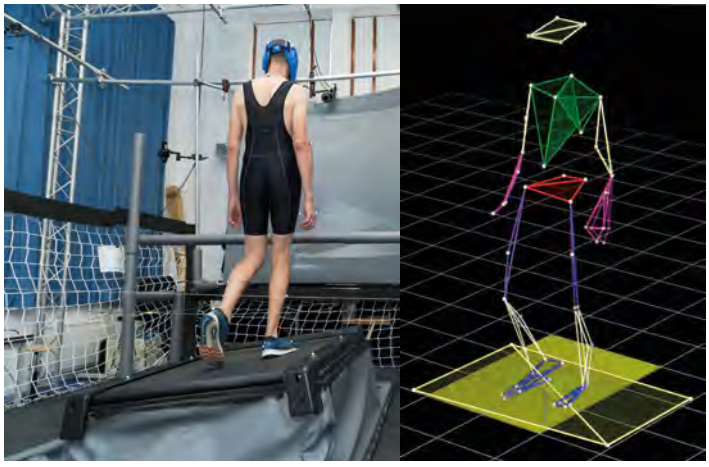


CI-DESSUS : Au sein du pôle de microscopie et d'analyses par rayons X des polluants inorganiques, les équipes développent des méthodes de caractérisation des nanoparticules et des fibres, dont l'amiante et la silice.

CI-DESSUS : Laboratoire chargé d'évaluer les effets sur l'oreille interne d'expositions combinées au bruit et aux produits chimiques.

CI-DESSUS : Dans la salle blanche du laboratoire de biométrologie, travail avec un spectromètre de masse pour mesurer les polluants retrouvés dans les fluides biologiques suite à l'exposition d'un salarié. L'appareil est capable de détecter des molécules à l'échelle d'un grain de sel dans une piscine olympique.

CI-DESSUS : Inauguré en 2013, le pôle nanos (500 m²) a engagé un programme de recherche sur la toxicité des nanomatériaux (utilisés dans de nombreux objets du quotidien et de médicaments), la métrologie (science de la mesure) et la performance des équipements de protection individuelle et collective.



CI-DESSUS : Sur un tapis roulant reproduisant les conditions de déplacement (avions, bateaux, trains…), l'INRS teste les impacts des vibrations et des perturbations cinématiques. Le sujet est équipé de capteurs et entouré de caméras infrarouges pour modéliser ses mouvements en 3D.

CI-DESSUS : L'INRS a conçu une campagne de communication (ici des affiches) pour la prévention des risques psychosociaux (RPS). Celle-ci a été réactivée suite à la crise sanitaire qui a bouleversé les organisations du travail.

MONÉTISATION DES JOURS DE REPOS : EN QUOI CELA CONSISTE ?

ADOPTÉE AU PARLEMENT CET ÉTÉ PARMI UN ENSEMBLE DE MESURES, CELLE 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 sur les 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 l'encadré ci-contre).

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 1er 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 1er 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 RÉMUNERATION 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 1er janvier 2022 et le 31 décembre 2025.

Aurélie Céa

POUR LA CFE-CGC, LE DISPOSITIF DOIT ÊTRE LAISSÉ À LA LIBRE DISPOSITION EXCLUSIVE DU SALARIÉ

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 1er 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.

A.C.

NOUVELLES INSTANCES DE DIALOGUE SOCIAL DANS LA FONCTION PUBLIQUE : CONSULTEZ LES FICHES CFE-CGC

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a instauré de nouvelles instances de dialogue social pour chacun des trois versants (CSA pour l'État, CST pour la territoriale et CSE pour l'hospitalière).

Pour informer ses militants et leur permettre de maîtriser les procédures électorales et d'exercer les prérogatives propres à chaque versant, la CFE-CGC a édité et mis à jour une série de fiches thématiques, toutes consultables et téléchargeables sur l'Intranet confédéral (**http://intranet.cfecgc.org**)

Conception service Communication CFE-CGC - V. Bouret

DOSSIER

FONCTION PUBLIQUE : LA CFE-CGC MOBILISÉE !

Comme dans le privé, la CFE-CGC, avec ses syndicats affiliés, imprime sa marque et poursuit son développement dans les trois versants de la fonction publique (État, territoriale et hospitalière). Zoom sur la stratégie syndicale à l'approche des élections professionnelles de décembre 2022.

Dossier réalisé par
MATHIEU BAHUET et **GILLES LOCKHART**

SOMMAIRE

28 Simon-Pierre Policciardi : « Il est temps que la capacité éclairée de la CFE-CGC s'impose aussi dans le secteur public »

30 Action & Démocratie, le syndicat qui monte dans l'Éducation nationale

32 Le SNT, vraie force de frappe dans la fonction publique territoriale

34 Acteurs Santé : les 10 clés du développement

36 Le Syndicat National des Scientifiques Hospitaliers fait entendre sa voix

« IL EST TEMPS QUE LA CAPACITÉ ÉCLAIRÉE DE LA CFE-CGC S'IMPOSE AUSSI DANS LE SECTEUR PUBLIC »

PAROLE D'EXPERT

« ŒUVRER EN FAVEUR DE RÉELLES ÉVOLUTIONS DE CARRIÈRE POUR LES AGENTS »

À L'APPROCHE DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES DANS LA FONCTION PUBLIQUE (DÉCEMBRE 2022), SIMON-PIERRE POLICCIARDI, SECRÉTAIRE NATIONAL CONFÉDÉRAL DU PÔLE PUBLIC, ANALYSE LES ENJEUX ET LA STRATÉGIE DE LA CFE-CGC.

Après plusieurs années de gel, le point d'indice a été augmenté, au 1er juillet dernier, de 3,5 % pour tous les agents. Qu'en pensez-vous ?

Deux remarques. Une mathématique : pour rattraper la baisse de pouvoir d'achat des agents, il manque, au bas mot, une dizaine à ce pourcentage. Autrement dit : 3,5 %, j'appelle cela une aumône ! Ma deuxième remarque tient à ce que tout le monde connaît dans le syndicalisme, que l'on nomme négociation annuelle obligatoire (NAO). Alors que l'État est garant, à travers ses institutions ad hoc, de la bonne application de cette réglementation en entreprise, les pouvoirs publics, cette fois dans le rôle d'employeur, s'autorisent l'absence de NAO pendant des années et des années ! Quelle insulte, à la fois aux agents, aux partenaires sociaux et au monde de l'entreprise.

Quelle est la dynamique de la CFE-CGC en matière de représentativité dans la fonction publique ?

Les dernières élections professionnelles de 2018 montrent une progression de 16 % des syndicats affiliés à la CFE-CGC. On assiste bien là à une progression équivalente à ce qui se passe pour notre Confédération dans le secteur privé. Le distinguo doit être fait sur l'historique. En effet, la CFE-CGC, de façon relative, a contrario de la concurrence syndicale, est implantée depuis peu dans la fonction publique. Les habitudes et les mœurs syndicales diffèrent. Tout ça mérite de laisser du temps au temps. Les agents, les électeurs, sauront faire la différence entre les partenaires implantés depuis longtemps et parfois in primo dans le public, et nous, la CFE-CGC, avec

un concept d'analyses et de propositions radicalement différents, en phase avec le monde d'aujourd'hui.

Quelle importance revêtent les élections professionnelles de décembre 2022 ?
Ces élections ne concernent pas seulement le Pôle public ni quelques syndicats en particulier. C'est une cause commune à toute la Confédération car le résultat pourrait impacter la représentativité globale de toutes nos structures. Il est grand temps que la capacité éclairée des membres de la CFE-CGC, comme c'est le cas dans le privé, s'impose fortement dans le secteur public.

La CFE-CGC a en effet la capacité de faire de la fonction publique un employeur attentionné, socialement comme financièrement, qui offre un réel parcours professionnel à ses agents et qui (re)motive le personnel pour rendre un service de qualité aux citoyens. Nous devons donc améliorer notre maillage avec nos syndicats affiliés. Une fois élus, comme déjà dit, nous proposons une approche nouvelle avec un constat, une analyse puis des propositions. Cette méthode issue du secteur privé peut tout à fait être entendue par les agents, d'autant que nous voulons œuvrer en faveur de réelles évolutions de carrière. C'est notre porte d'entrée.

Quel dispositif votre secteur a-t-il mis en place pour aider les syndicats à faire campagne et à se développer ?
Il s'agit pour nous de donner l'outil ad hoc, qui permet d'ouvrir la campagne en fonction de la nouvelle réglementation des instances sociales de la fonction publique, j'y reviendrai. En parallèle à ce dispositif, le chantier s'est poursuivi par l'équipement de nos militants de terrain avec un outil de qualité. Nous avons tenu compte des délais, de la qualité des structures, des implantations, des viviers de voix et des possibilités des militants. Après cet inventaire, nous avons construit une coordination confédérale autour de l'équipe du secteur Pôle Public, avec l'assistance technique des services confédéraux, des syndicats concernés, de la Fédération support et des militants de tous les horizons CFE-CGC. Cette coordination confédérale ne retire rien à l'investissement stratégique de nos syndicats et de notre Fédération des services publics. Elle vient en complément de l'action électorale des structures.

« OUTILLER NOS MILITANTS SUR LES NOUVELLES INSTANCES DE DIALOGUE SOCIAL DANS LA FONCTION PUBLIQUE »

Comment analysez-vous la baisse régulière du taux de participation lors des derniers scrutins de 2014 (52,8 %) et 2018 (49,9 %) ?
Là aussi, je peux répondre en deux parties, bien qu'il faudrait plus de temps pour détailler la situation de façon complète. D'une part, la situation tient à l'histoire syndicale dans la fonction publique. Les organisations syndicales implantées depuis longtemps et, comme je l'ai déjà dit, parfois depuis le début, montrent lors des derniers scrutins l'ampleur de leur impuissance, prisonnières d'un système syndical qui, s'il leur a donné l'avantage à une certaine période, les confinent maintenant dans un immobilisme parfois, souvent, mortifère. Ce constat, que l'agent est parfaitement à même de voir, repousse l'électeur de l'urne.

L'autre raison, plus technique, tient à la nouveauté du scrutin électronique qui se généralise, mais aussi à la complexité même de l'enchevêtrement des administrations composées en établissements et/ou en services et/ou en sous-services et/ou encore en directions et sous-directions… Un nombre incalculable, sans doute même par l'autorité publique elle-même. Au point qu'il n'est pas rare qu'un agent ne s'y retrouve pas ou difficilement, et que s'envole ainsi son éventuelle envie de voter. Enfin, le courrier postal, posé sur une table chez soi, oublié dans les priorités de la vie courante, ou le message numérique administratif immergé dans le nombre excessif de courriels professionnels, n'arrangent rien au taux de participation.

Quel regard portez-vous sur l'action gouvernementale vis-à-vis de la fonction publique ces dernières années ?
Nous ne pouvons que constater la désinvolture et la mauvaise foi gouvernementale, partagées par tous les ministères successifs, par ceux-là même qui utilisent des cabinets d'audit aux factures salées pour copier-coller le schéma du secteur privé. Lequel schéma n'a pourtant montré que deux choses : la hausse du chiffre d'affaires de ces cabinets et le désastre social de ce choix global ! L'erreur ne fait pas toujours exemple. Cela se traduit par quelques signes révélateurs comme l'appellation de la tutelle : depuis quelques années, le ministère de la Fonction publique est passé sous la coupe de celui des Comptes publics. Autrement dit et, c'est à la limite de l'injure, les agents de la fonction publique sont devenus un coût et rien d'autre !

Comment la CFE-CGC accompagne-t-elle ses militants du Pôle public, en particulier s'agissant des nouvelles instances de dialogue social ?
Le soutien confédéral aux militants sur site est une préoccupation prépondérante à la CFE-CGC. Elle se fait soit en direct quand la situation l'exige ou que cela est demandé expressément, ou le plus couramment par l'intermédiaire des Fédérations ou des syndicats concernés. Pour le secteur Pôle public, il convenait d'offrir à nos militants la même prestation, pour les nouvelles instances de dialogue social, que ce que la Confédération a offert pour le secteur privé quand le comité social et économique (CSE) en entreprise a été mis en place.

Depuis plusieurs années, avec l'aide des services de la CFE-CGC et de cabinets extérieurs, le secteur a construit, sujet par sujet, méticuleusement, des fiches pour les nouvelles instances de dialogue social (CSA pour l'État, CST pour la territoriale et CSE pour l'hospitalière). Elles permettent un décryptage, une analyse et, en quelque sorte, un mode d'emploi pour le militant intéressé au sujet. Après ce long travail qu'il a fallu reprendre après les dernières modifications réglementaires du printemps dernier, les fiches, transmises à toutes les Fédérations, sont accessibles aux collègues concernés.

Par ailleurs, le Centre de formation syndicale (CFS), en partenariat avec la Fédération, est en train de décliner ces fiches en formations en présentiel à destination des militants pour une appropriation plus complète de la matière. Enfin, le secteur Pôle Public propose aux militants, depuis près de deux ans, une ligne numérique de soutien accessible uniquement par écrit et par courriel pour obtenir, dans certains cas de la vie professionnelle, une réponse à une question juridique. C'est un besoin incontournable pour le service public, compte tenu de la foison de textes du périmètre.

Propos recueillis par
Mathieu Bahuet

ACTION & DÉMOCRATIE, LE SYNDICAT QUI MONTE DANS L'ÉDUCATION NATIONALE

DOTÉ D'UNE GRANDE FORCE ANALYTIQUE, CONCRET, FÉDÉRATEUR DES FORCES VIVES PARMI LES PERSONNELS DE L'ÉDUCATION, ACTION & DÉMOCRATIE (FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT) ŒUVRE POUR **UNE REVALORISATION PROFONDE DES MÉTIERS ET DE L'ENSEIGNEMENT.** WALTER CECCARONI, SON PRÉSIDENT, EN TRACE LES AXES.

Walter Ceccaroni, président du syndicat CFE-CGC Action & Démocratie. À droite, des présidents et des référents nationaux lors du bureau national de mars 2022.

Comment présentez-vous Action & Démocratie ?

C'est un syndicat neuf, créé en 2010. Il est porteur des revendications des professeurs et de tous les personnels de l'Éducation nationale, qu'ils soient titulaires, stagiaires ou contractuels. Il fait entendre une voix différente et pense qu'éduquer reste la meilleure des idées. Il rassemble ceux qui veulent s'investir dans la défense de leur métier, des statuts, des concours et d'une conception de l'école fondée sur le bon sens pédagogique, le respect des compétences professionnelles et le refus du management mortifère.

Quelle est votre dynamique de progression ?

Nous sommes probablement le seul syndicat de l'Éducation nationale à voir ses effectifs augmenter d'année en année avec une progression à deux chiffres. Nos militants sur le terrain et nos responsables académiques suivent tous les dossiers qui leur sont confiés, dont ceux des nouveaux adhérents qui nous rejoignent après avoir été déçus par leur précédent syndicat. Cette forte croissance nous procure un surcroît de travail et j'en profite pour dire que toutes les bonnes volontés sont bienvenues au sein d'Action & Démocratie, qui est capable d'offrir des responsabilités locales et nationales.

Quelle est votre stratégie de campagne pour les élections professionnelles de fin 2022 ?

Ces élections vont permette de renouveler les instances où sont défendus les intérêts des salariés de l'Éducation nationale. Elles sont donc vitales pour une profession parfois gagnée, hélas, par une certaine résignation à force d'être entravée dans ses missions. J'en veux pour preuve le faible taux de participation aux élections de 2018. Nous sommes mobilisés depuis des mois pour incarner un nouvel espoir et rompre avec un syndicalisme archaïque co-responsable de la situation actuelle. Notre ambition est d'obtenir un siège au comité social d'administration (CSA) ministériel, l'instance qui permet aux syndicats d'être consultés sur les projets de textes. Et soyez-en sûr : le jour où Action & Démocratie y siégera, tout commencera à changer dans l'Éducation nationale ! Nous présentons aussi des listes pour les CSA de proximité dans les académies et les commissions paritaires, même si ces dernières ont perdu une grande partie de leurs compétences.

Quelles sont vos principales revendications ?

Elles reprennent fidèlement celles de la très grande majorité des personnels sur le terrain et sont résumées dans notre « Dossier spécial élections 2022 » qui donne toutes les pistes pour reconstruire le syndicalisme dans l'Éducation nationale et « remettre l'école debout ». Pour résumer, la question salariale est certes un point majeur sur lequel nous avançons

des propositions singulières et réalistes, mais le manque d'attractivité des professions de l'éducation ne se résume pas à ce seul sujet. C'est tout le modèle de gestion des ressources humaines qu'il faut revoir : promotions, mobilités, pratiques aveugles et maltraitantes du haut encadrement… Autant de dérives qui ont conduit à un pouvoir d'achat des personnels en chute de plus de 25 % en moyenne depuis 1983, à une rémunération sans rapport avec les qualifications, à une hausse constante de la charge et de la pénibilité du travail, à une profession dévalorisée - y compris dans la communication ministérielle - et qui, logiquement, n'attire plus !

En juin 2022, vous avez adressé une longue lettre à votre ministre de tutelle, Pap Ndiaye, sur l'affaire Samuel Paty, dans laquelle vous annonciez qu'Action & Démocratie portait plainte contre l'Éducation nationale. Pour quelles raisons ?

L'assassinat de Samuel Paty a profondément marqué la profession et la France entière, mais quelles leçons en a tiré l'Éducation nationale ? Aucune ! Elle est même allée jusqu'à produire un rapport arrangé de façon à la mettre hors de cause. Alors qu'elle aurait pu transformer cette tragédie en occasion historique pour remettre l'institution sur les rails du bon sens éducatif.

Les mécanismes et les pratiques qui ont exposé Samuel Paty à la mort n'ont pas été correctement décrits ni analysés. Ils sont toujours à l'œuvre au sein de l'institution et même si, dans la plupart des cas, ils ne conduisent pas à une issue aussi épouvantable, ils occasionnent des états de souffrance extrême. Nous n'acceptons pas que la mort d'un enseignant dans de telles conditions n'ait toujours pas déclenché une réflexion et une profonde remise en question jusqu'aux plus hauts niveaux. Nous allons donc porter plainte pour mise en danger d'autrui et manquement de l'institution à ses plus élémentaires devoirs afin de mettre chacun devant ses responsabilités pour que celles-ci soient clairement assumées.

Comment s'articule votre militantisme au sein de la Confédération CFE-CGC ?

La très grande majorité des idées que nous défendons - juste rémunération par le salaire, valorisation des métiers, QVT, responsabilisation et prise d'initiatives, importance du dialogue social - reprennent les thématiques portées par la Confédération. Je veux rendre hommage au président confédéral, François Hommeril, fils d'enseignants lui-même, pour la pertinence de ses analyses sur l'état général de cette Éducation nationale à l'agonie et qu'il faut rebâtir. Je tiens aussi à saluer notre Bureau National pour sa participation désintéressée à notre action au quotidien et en particulier notre vice-président national, René Chiche.

Propos recueillis par
Gilles Lockhart

ÉGALITÉ SYNDICALE : UNE VICTOIRE QUI PROFITE À TOUS LES AGENTS

ACTION & DÉMOCRATIE A REMPORTÉ CETTE ANNÉE UN SUCCÈS IMPORTANT AU CONSEIL D'ÉTAT.

Le 25 octobre 2021, une circulaire ministérielle imposait aux agents souhaitant contester une décision d'affectation ou un refus de mutation de n'avoir recours, pour les assister, qu'aux seules organisations syndicales qualifiées de « représentatives ». Cela revenait à réserver un monopole de droit aux seules OS disposant au moins d'un siège au Comité technique ministériel. Avec comme conséquence absurde d'interdire aux adhérents des syndicats dits « non-représentatifs » d'être assistés par leur propre organisation !

De façon évidente, il s'agissait d'une rupture d'égalité entre les syndicats, avec comme principales victimes les agents qui ne pouvaient s'appuyer que sur une offre très limitée dont rien ne garantissait l'efficacité. Après un refus implicite d'accorder satisfaction à sa demande écrite du 9 novembre 2021, Action & Démocratie a saisi le Conseil d'État afin qu'il annule cette disposition. Par ordonnance du 10 février 2022, le juge des référés a fait droit à sa demande et suspendu le monopole des syndicats dits « représentatifs » sur les recours en matière de mutation, considérant qu'il entravait la liberté syndicale et portait atteinte à des principes constitutionnels dont celui de l'égalité.

Grâce à la mobilisation d'Action & Démocratie, il est désormais possible pour tous les agents des fonctions publiques de choisir librement le syndicat auquel ils souhaitent confier la défense de leurs intérêts. Une immense victoire juridique qui profitera à tous les agents, au-delà de l'Éducation nationale.

G.L.

EN SUS DU PREMIER DEGRÉ, DES LYCÉES ET COLLÈGES, A&D DÉFEND LE LYCÉE PROFESSIONNEL ET SES PROFESSEURS

« Dans un silence médiatique assourdissant, le ministère de l'Éducation nationale et de la jeunesse a décidé d'opérer la bascule de l'enseignement professionnel public vers l'apprentissage. » Ainsi commence le texte d'Action & Démocratie dans sa Lettre d'information n°54 du 9 septembre 2022 (consultable sur le site internet du syndicat). Il fustige la « conception de court terme » du ministère dans son approche de l'enseignement professionnel. Walter Ceccaroni, ancien professeur de carrosserie, est bien placé pour souligner, *« sans nier l'utilité de l'apprentissage dans certains cas »*, que *« l'enseignement professionnel dispose de tout le potentiel pour élever des jeunes parfois en difficulté scolaire (…) et les faire progresser dans l'échelle sociale tout en leur offrant la possibilité de s'adapter à d'autres métiers grâce à un enseignement basé sur la transversalité de la réflexion ».*

Le président d'A&D rappelle que *« les professeurs de lycées professionnels sont des enseignants spécialisés qui, à l'inverse des maîtres d'apprentissage dans les entreprises, ont vocation à rendre les élèves capables d'analyser une situation et de mobiliser leurs connaissances pour mettre en œuvre l'action la plus appropriée ».* Une salutaire remise de pendules à l'heure.

G.L.

LE SNT CFE-CGC, VRAIE FORCE DE FRAPPE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

EN UN PEU PLUS DE DIX ANS, LE SYNDICAT NATIONAL DES TERRITORIAUX (FILIÈRES ADMINISTRATIVES, TECHNIQUES, MÉDICO-SOCIALES, CULTURELLES, POLICE MUNICIPALE, ÉPIC…) S'EST AFFIRMÉ COMME UN ACTEUR INCONTOURNABLE. DÉCRYPTAGE D'UNE STRATÉGIE GAGNANTE.

Du SNAT au SNT

L'histoire du Syndicat national des territoriaux (SNT CFE-CGC) s'écrit en deux temps. À l'origine, on trouve le Syndicat national des administratifs territoriaux (SNAT), créé en 2006 sous l'impulsion de Daniel Freygefond, (président), Jeanne Riu (trésorière) et Josiane Gruber (secrétaire), et affilié à la Fédération des Fonctions Publiques CFE-CGC (devenue ensuite la Fédération des Services Publics). La structure était alors composée de six syndicats de filières et de métiers. Face au manque de lisibilité et afin de gagner en efficacité en mutualisant les moyens, un syndicat unique est alors créé en 2010 : le SNT. Objectif : représenter tous les métiers et toutes les filières de la fonction publique territoriale.

Un peu plus de dix ans plus tard, le SNT, présidé depuis juin 2021 par Louis Peretti, s'est imposé comme la troisième force de la Fédération des Services Publics CFE-CGC en nombre d'adhérents. Incontournable, le syndicat siège au Conseil commun de la fonction publique (CCFP), l'instance supérieure du dialogue social qui intervient pour toute question d'ordre général commune à plusieurs fonctions publiques.

Le SNT est composé d'un conseil d'administration élu pour quatre ans. Un bureau prépare les propositions soumises à l'examen des administrateurs. Des organes directeurs dérivés complètent ces instances de gouvernance collégiale : une assemblée des présidents de section, des groupes de travail, une assemblée des délégués régionaux et un Conseil d'éthique.

Un large périmètre de métiers et de filières

Le SNT est une organisation de défense des droits et des intérêts professionnels des agents de la fonction publique territoriale issus des filières administratives, techniques, sociales, médico-sociales, médico-techniques, culturelles, sportives, de l'animation, de la police municipale, des Établissements publics de caractère industriel et commercial (Épic), des Offices publics de l'habitat (OPH) et des statuts privés. Il représente tous les agents des catégories A (fonctions de conception et de direction), B (fonctions d'application) et C (fonctions d'exécution).

Deuxième employeur public avec près de deux millions d'agents (derrière les 2,5 millions de la fonction publique d'État), la fonction publique territoriale concentre une grande diversité d'employeurs avec 13 régions métropolitaines et 4 d'Outre-mer (Guyane, Guadeloupe, Martinique et La Réunion), 101 départements, plus de 36 000 communes et 10 318 intercommunalités (1 253 EPCI à fiscalité propre et 9 065 syndicats ou autres groupements). Dans le détail, le nombre d'EPCI à fiscalité propre se compose de 21 métropoles, 14 communautés urbaines, 223 communautés d'agglomération et 995 communautés de communes.

Citons aussi 232 OPH qui emploient des salariés de droit privé et de droit public, et les nombreux établissements publics qui peuvent employer des salariés de droit privé ou de droit public. La territoriale regroupe également la police municipale (PM) qui, de par son cœur de métier, a des contraintes et des règlementations spécifiques, ainsi que les gardes champêtres dans les petites communes, dont l'emploi et le statut s'apparentent à la PM mais avec des prérogatives supplémentaires.

On l'aura compris : en termes de représentativité syndicale, le défi est immense! *« À la diversité des employeurs (taille, compétence), s'ajoute la diversité des métiers,* résume Louis Peretti, président du SNT. *Au total, on dénombre 37 000 employeurs chargés de l'organisation des élections professionnelles pour 1,9 million d'inscrits. Pour être très présent dans ce scrutin, il faudrait présenter 30 000 listes de vingt agents soit 600 000 collègues : c'est impossible. Nous menons donc une campagne de terrain dans les collectivités où nous sommes présents, principalement basée sur nos valeurs d'humanisme, de partage et de responsabilité. »*

Les équipes du SNT CFE-CGC avec son président Louis Peretti (au centre), entouré de Sébastien Renevier (vice-président du SNT, délégué régional Rhône-Alpes) et de Béatrice Barrau (vice-présidente du SNT, déléguée régionale pour l'Occitanie).

Une organisation au diapason du développement syndical et des agents

Militant en faveur d'une fonction publique territoriale mieux connue et reconnue, mieux rémunérée, plus forte dans son engagement à servir le collectif et à être présente partout sur le territoire national dont les DOM-TOM et les COM, le SNT dispose de solides atouts afin de poursuivre son développement :

- Un syndicat de territoriaux qui accompagne ses adhérents en situation professionnelle choisie ou subie.
- Un puissant réseau d'entraide entre adhérents à l'échelle de toutes les régions : appui juridique du conseil au contentieux, démarche de « coaching » dans leur trajectoire professionnelle…
- Un interlocuteur pertinent et agile pour les autorités municipales (élus, DGS, DGA) visant à faire reconnaître les nécessaires améliorations des conditions de travail de tous les agents.
- Un think tank au niveau de la Fédération des Services Publics CFE-CGC avec des ateliers spécialisés afin d'intervenir sur l'élaboration de textes de lois relatifs à la transformation de la fonction publique territoriale.
- Un laboratoire d'idées en interne pour faire performer les métiers des territoriaux et contribuer à leur évolution, voire à leur transformation.
- De nombreuses ressources en ligne : webinaires, newsletter, veille médias, plateforme collaborative, fils WhatsApp…
- Des rencontres territoriales thématiques : production et diffusion d'études et de notes techniques, notamment sur les évolutions statutaires.

« Plus que jamais, le SNT rappelle combien les agents territoriaux se sentent investis d'une mission de service public qui dépasse leur propre personne, souligne Louis Peretti. *Non, les agents ne sont ni des nantis, ni trop nombreux. Bien au contraire : ils sont là, en première ligne, au service quotidien des citoyens. »*

Mathieu Bahuet

Une récente réunion de travail du SNT CFE-CGC en présence de François Hommeril, président confédéral.

TROIS QUESTIONS À

LOUIS PERETTI, président du SNT CFE-CGC

« GARANTIR LA DIGNITÉ ET LE RESPECT DES AGENTS TERRITORIAUX, TOUS GRADES CONFONDUS »

Quels sont les grands axes de votre stratégie syndicale ?

Notre syndicat est présent partout là où il y a une prise de conscience forte sur la nécessité de rompre avec les vieilles lunes d'un combat syndical d'opposition suranné pour aller vers une organisation agile, décentralisée, qui place le dialogue, la co-construction et l'humanisme au centre des préoccupations. La raison d'être du SNT est de garantir la dignité et le respect des agents, tous grades confondus. Pour les nouveaux adhérents, le SNT propose des formations d'action syndicale. Ainsi, un sympathisant peut s'investir davantage et devenir militant. Un simple militant peut devenir cadre du syndicat et apporter un souffle nouveau.

Comment menez-vous campagne pour les élections de décembre prochain ?

Ce scrutin est important car les changements à l'œuvre (crise énergétique, pouvoir d'achat…) peuvent créer de l'inquiétude et du renoncement. En période de crise, la fonction publique doit être forte, impliquée, et les agents mieux traités sur le plan des conditions de travail, des salaires et du sens donné aux objectifs. Ce sont les points cardinaux que le SNT défend dans les comités sociaux territoriaux (CST). Nous avons ciblé des villes où porter nos efforts pour constituer des listes. Nos équipes mènent campagne sur le terrain et nous utilisons les outils numériques pour diffuser nos propositions : podcasts, vidéos, affiches, goodies, etc.

Pourquoi rejoindre le SNT ?

Adhérer au SNT constitue souvent un acte essentiel dans une vie professionnelle. Cela permet de bénéficier de la solidarité d'un réseau de délégués sur l'ensemble du territoire. Familier des questions sur l'environnement des agents des collectivités et du droit public, notre syndicat est aussi consulté pour la défense et la promotion des métiers, et sur les réformes de la fonction publique territoriale.

Propos recueillis par **M.B.**

ACTEURS SANTÉ : LES 10 CLÉS DU DÉVELOPPEMENT

OUVERTURES DE NOUVELLES SECTIONS, DYNAMISME, PUGNACITÉ : LE SYNDICAT ACTEURS SANTÉ S'EST IMPOSÉ EN MOINS DE CINQ ANS AUPRÈS DES CADRES DE SANTÉ, DES INFIRMIERS ET DE NOMBREUX AUTRES PERSONNELS DE L'HÔPITAL. PASSAGE EN REVUE DE SES FONDAMENTAUX ET DE SES AXES DE CROISSANCE.

01. Un syndicat majeur de la fonction publique hospitalière

Acteurs Santé est un syndicat créé en 2016, rattaché à la Fédération des Services Publics et au Pôle Public confédéral de la CFE-CGC. Il regroupe tous les salariés, fonctionnaires ou contractuels, de toutes catégories et de tous grades, exerçant dans le périmètre de la fonction publique hospitalière (FPH) : cadres de santé, infirmières et infirmiers spécialisés (puéricultrices, bloc opératoire, anesthésie), aides-soignants, brancardiers, agents des services hospitaliers, secrétaires médicales, administratifs, personnels médico-techniques et des services supports… Tous les types d'établissements sont concernés : CHU, centres hospitaliers, Ehpad ou hôpitaux locaux. *« Nous agissons en synergie avec le SNSH,* précise Jean-Marc Carneiro, *dans le cadre de la volonté confédérale de renforcer la présence de la CFE-CGC au sein de l'hôpital public. »*

02. Une belle croissance malgré le frein du Covid

Un gain de +33 % dans les adhésions depuis la création d'Acteurs Santé - soit plusieurs centaines d'adhérents à ce jour - *« malgré un frein lié au contexte de crise Covid ayant fortement impacté notre développement »,* relativise Audrey Forasacco, la secrétaire générale du syndicat. Vingt-deux sections maillent actuellement le territoire hexagonal et ultra marin, dont quatre ouvertes depuis début 2022 et une en cours. *« Partout où nous nous sommes présentés, nous avons eu des élus, ce qui est vraiment révélateur du bon accueil que reçoit Acteurs Santé et de la qualité du travail fourni auprès des agents »,* se félicite-t-elle.

Jean-Marc Carneiro, président du syndicat Acteurs Santé CFE-CGC, et Audrey Forasacco, secrétaire générale.

03. Un potentiel de développement national

« Nous avons de nombreuses sections qui font du recrutement syndical parce que les gens voient que nous obtenons des résultats », constate Jean-Marc Carneiro. Présent dans les instances, majoritaire dans certaines d'entre elles, en particulier dans les commissions paritaires cadres, Acteurs Santé va continuer à s'implanter localement. *« Je pense par exemple à la section en cours de constitution au centre hospitalier d'Agen,* explique Jean-Marc Carneiro*. Elle résulte d'une très grande réactivité de nos militants, après qu'ils ont été contactés par des salariés agenais ayant découvert Acteurs Santé dans une publication. Mais il nous manque encore probablement un peu de lisibilité nationale dans les médias pour acter, aux yeux des personnels, que nous montons en puissance partout. »*

04. Une analyse sans concession de l'hôpital public

L'hôpital public et les professions du soin et de la santé sont à la croisée des chemins. Pour Audrey Forasacco, *« la crise Covid a été le triste révélateur des difficultés et des souffrances que nous dénonçons depuis des années : fermetures de lits, rationalisation des coûts, dégradation des conditions et de la qualité de vie au travail, paupérisation des carrières soignantes et hospitalières, pilotage médico-administratif déconnecté des réalités, marginalisation du rôle des encadrants de proximité, politiques publiques et réformes successives inadaptées… »* Acteurs Santé estime qu'il faut rétablir la confiance des personnels au sein de l'hôpital public en créant un véritable choc d'attractivité et de fidélisation. *« Cela passera par la mise en place de mesures structurantes et d'une politique volontariste pour redynamiser l'engagement des personnels de la FPH, leur donner les moyens de déployer toutes leurs compétences et améliorer significativement la QVT »,* résume Jean-Marc Carneiro.

05. Un regard sévère sur le Ségur de la santé

Pour le président d'Acteurs Santé, *« le Ségur n'a répondu ni en profondeur, ni sur la durée, à nos attentes. Les mesures salariales et les engagements pris ne sont qu'un plâtre sur une jambe de bois. L'actualité nous a donné raison par la suite : soignants et encadrants de proximité continuent de s'épuiser, les professions infirmières ou aides-soignantes n'attirent plus, les cadres de santé sont désabusés… »* Acteurs Santé n'a pu se joindre aux négociateurs du Ségur, n'étant pas représentatif au Conseil supérieur de la FPH – ce qui est l'un de ses objectifs des prochaines élections. *« Mais il faut bien mettre en avant que si nous avions été présents, nous aurions porté une voix différente parce que nous sommes un syndicat de professionnels. À défaut de signer le Ségur, nous aurions donné aux négociations un tour plus pragmatique »,* soulève Audrey Forasacco.

06. Une volonté de revaloriser les carrières

Revaloriser en profondeur et équitablement les carrières à la hauteur des contraintes de pénibilité et de responsabilité : une revendication que le Ségur n'a pas réglée et qu'Acteurs Santé porte haut. *« Nous avons été revalorisés de 183 euros dans les métiers du soin, ce qui est insuffisant vu l'inflation et les impôts,* soupire Audrey Forasacco. *Ce n'est pas uniquement cela qui permettrait de réattirer les infirmiers, il faut une vraie réflexion sur la pénibilité, les contraintes, les conditions de travail. Par ailleurs, cette revalorisation n'a pas franchement fait évoluer la place des infirmiers français dans le classement OCDE des salaires où elle figure toujours dans le bas du tableau. »*

07. Un crédo : valoriser les compétences

À l'hôpital comme dans les Ehpad, le cadre de santé ou de proximité doit être un expert dans la filière métier. Placé au cœur du dispositif, il n'est pas un cadre administratif : c'est un des credo d'Acteurs Santé qui lutte pour valoriser la place des professionnels dans les instances décisionnelles, et qui milite pour l'importance de la formation universitaire et continue. À titre d'exemples : pour les cadres de santé et les infirmiers de spécialité, il faut de véritables reconnaissances d'expertises métiers par un grade de master pro et une correspondance indiciaire au niveau réel de responsabilités exercées.

08. Refonder l'organisation du système de santé sur le territoire

Pour Acteurs Santé, l'organisation du système de santé sur le territoire doit intégrer l'hôpital, la médecine de ville et le médico-social, et faire place à l'usager dans les organes décisionnels. *« Il faut mettre en place un système plus souple, plus simple en proximité, en revalorisant le collectif, le sens de l'équipe et l'initiative des professionnels »,* résume Jean-Marc Carneiro. *« Également modifier la gouvernance et donner une vraie place aux paramédicaux avec une direction des soins qui défend le soin, les usagers et la valorisation des professionnels »,* ajoute Audrey Forasacco.

L'équipe d'Acteurs Santé dans les locaux de l'UD lors de l'inauguration de la section de Châteauroux. De g. à d., Élodie Bellanger, secrétaire de la section, Thierry Bizeau, président, Audrey Forasacco, secrétaire générale d'Acteurs Santé, Jean-Marc Carneiro, président d'Acteurs Santé, Fabrice Derine, président de l'Union départementale CFE-CGC de l'Indre.

09. Lancer le bon message pour les élections de décembre 2022

« Nous menons une campagne de proximité afin de débattre, de démontrer ce que nous sommes capables de proposer dans les instances, de convaincre par un dialogue pragmatique et un positionnement clair. À l'échelle nationale, cela passe par une campagne vidéo et des diffusions dans les médias : nous avons fait parler des militants dans des vidéos super bien faites ! », détaille le président d'Acteurs Santé. Outre celui de Châteauroux (lire par ailleurs), des déplacements devraient être organisés, l'un notamment en Bretagne pour appuyer les sections de Guingamp et Saint-Brieuc.

10. Un grand enjeu : faire voter les personnels

« Encore faut-il lancer le bon message, complète la secrétaire générale. *Nous faisons partie de la Confédération de l'encadrement mais nous sommes un syndicat professionnel qui s'adresse à l'ensemble du personnel hospitalier, de l'ouvrier jusqu'au cadre. Nous ne devons pas nous enfermer d'emblée dans un positionnement unique de syndicat de cadres. Historiquement, les infirmiers spécialisés forment la catégorie la plus nombreuse et la plus représentative de la FPH. Or quand on regarde la sociologie des élections professionnelles, ce sont des corps qui ne votent plus. À nous de les convaincre que pour obtenir des résultats, il faut être représenté, et que pour être représenté, il faut aller voter. »*

Gilles Lockhart

L'OUVERTURE DE CHÂTEAUROUX, SYMBOLE DE VITALITÉ

Événement mercredi 14 septembre au centre hospitalier Châteauroux-Le Blanc (Indre) avec l'ouverture d'une nouvelle section Acteurs Santé. Ce sont deux cadres de santé qui l'ont pilotée : Thierry Bizeau, administrateur du syndicat, et Élodie Bellanger. Ils sont tous deux coordinateurs d'unités de soin, c'est-à-dire infirmiers de formation ayant suivi une année d'études supplémentaire pour devenir cadres.

Au programme de la journée d'inauguration, en présence de Jean-Marc Carneiro et d'Audrey Forasacco, un passage à l'union départementale CFE-CGC le matin et une présentation sur le site de Châteauroux l'après-midi, avec visioconférence vers le site de Le Blanc, pour l'information des salariés.

Thierry Bizeau entend constituer une liste avant fin septembre pour se présenter aux élections de décembre 2022. Il défend plusieurs dossiers sur le plan local auprès du nouveau DRH : la renégociation du temps de travail de l'encadrement; la formalisation de la nomination des infirmiers faisant fonction de cadre; l'obtention d'une formation spécifique pour les secrétaires médicales, entre autres.

G.L

LE SNSH FAIT ENTENDRE SA VOIX

LE SYNDICAT NATIONAL DES SCIENTIFIQUES HOSPITALIERS CFE-CGC SE BAT POUR **LA RECONNAISSANCE DES MÉTIERS SCIENTIFIQUES, TECHNIQUES, DE L'INGÉNIERIE ET DE LA RECHERCHE** AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE (FPH). LE POINT SUR SON HISTOIRE ET SES VALEURS.

HISTOIRE
La constitution du SNSH en 2011 à Dijon découlait d'un constat simple, mais toujours d'actualité, selon lequel les grands syndicats implantés dans la FPH ne cherchent pas à connaître et encore moins à défendre les « nouveaux » métiers qui y sont présents depuis 25 ans. *« Nous avons donc créé notre syndicat pour porter nos intérêts, avant d'adhérer à la CFE-CGC en 2016 »,* raconte son président Emmanuel Florentin, Docteur en biochimie et attaché scientifique au CHU Dijon-Bourgogne.

ACCOMPLISSEMENTS
Dans le cadre du Ségur de la santé, le SNSH a contribué à la rédaction des propositions confédérales compilées dans « Le Rocher de la santé ». Il a activement participé, avec la direction générale de l'offre de soins (DGOS), à la création du métier d'ingénieur d'études hospitalier (Bac+5) et à celle du premier métier de la FPH imposant le Doctorat de sciences comme condition de recrutement : ingénieur de recherche hospitalier.

Le SNSH a également contribué à l'élaboration du Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) permettant l'alignement du cadre d'étude français sur le cadre international des diplômes, à présent inscrit dans le Code du travail.

DÉVELOPPEMENT
L'essor du SNSH passe par l'ouverture de sections dans tous les centres hospitaliers et centres hospitaliers universitaires où ses métiers sont majoritairement représentés. Il est aujourd'hui implanté dans la moitié des CHU français grâce à seize sections actives à Besançon, Bordeaux, Dijon, en Guadeloupe, Lille, Limoges, Lyon (HCL), Marseille (AP-HM), en Martinique, Montpellier, Nantes, Nice, Paris (AP-HP), Rennes, Toulouse et Tours.

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES
« Les élections 2022 sont primordiales pour le SNSH car elles interviennent dans un contexte de revendications fortes de la part de nos adhérents », indique le secrétaire général, Guillaume Banneau (voir son portrait dans le magazine n°13 de décembre 2021). *La crise sanitaire a mis en lumière la perte d'attractivité de l'emploi hospitalier pour les soignants, mais également pour les personnels techniques, de la recherche, de la biologie, de l'informatique, qui n'ont été défendus par aucun autre syndicat de la FPH. Je pense notamment aux ingénieurs qui ont dû développer des plateformes de dépistage Covid en un temps record, aux personnels de la recherche clinique mobilisés sur les projets de recherche Covid mais aussi sur les autres thématiques de recherche dont la crise sanitaire a complexifié la gestion. »*

PERTE D'ATTRACTIVITÉ
Elle se retrouve dans tous les secteurs et se traduit soit par des départs au profit du secteur privé, soit par une incapacité à recruter sur certains postes. *« En cause, les salaires, une qualité de travail dégradée, une rigidité qui ne permet plus un équilibre correct entre vie privée et professionnelle et surtout un manque de reconnaissance et de valorisation »,* déplore Aline Laubriet, administratrice du SNSH. *« Prenez les bio-informaticiens, nouveaux intervenants essentiels des laboratoires de biologie, dont les DRH n'ont toujours pas compris la spécificité et la haute valeur ajoutée »,* cite en exemple Fabrice Chatonnet, vice-président du syndicat.

François Hommeril, président confédéral, et Emmanuel Florentin, président du SNSH CFE-CGC, lors d'une mise sous pli de tracts pour la fonction publique hospitalière.

INCOHÉRENCES

« Après la mise en œuvre du Ségur de la santé, de nombreux métiers hospitaliers ont été réévalués, à juste titre, précise Valérie Duranton-Tanneur, présidente de la section de Nice. *Néanmoins, des métiers ont été laissés pour compte et des incohérences de rémunérations sont intervenues : on peut citer les techniciens supérieurs hospitaliers, les ingénieurs et d'autres corps de métiers techniques, médico-techniques, de la recherche, etc. »*

BILAN ET PERSPECTIVES

Depuis sa création, le SNSH a permis de rendre visibles des statuts ignorés à l'hôpital et de faire évoluer des situations inacceptables. La présence de la CFE-CGC dans les instances de dialogue social des établissements de santé permettra de poursuivre cet investissement pour parvenir à de réels changements.

LES SECTIONS À L'ACTION !

Dix sections du SNSH présenteront des listes aux élections de décembre 2022, soit seules, soit en synergie avec des représentants d'Acteurs Santé. Elles racontent leurs combats et leurs espoirs.

CHU de Dijon

Parmi nos avancées majeures durant ces quatre dernières années :

- Signature des accords télétravail (SNSH et Acteurs Santé seuls signataires).
- Signature des accords locaux du Ségur de la santé permettant sur deux ans la titularisation de 552 contractuels sur 1700 contractuels.
- Création, pour la première fois en France, de cinq postes de chercheurs hospitaliers titulaires de doctorat de sciences.
- Signature des lignes directrices de gestion permettant aux agents contractuels d'évoluer au même rythme et sur les mêmes grilles que les titulaires.
- Négociations engagées pour la mise en œuvre cohérente des métiers de la recherche et de la biologie.

CHU de Rennes

Fabienne Desmots-Loyer, présidente de la section, raconte : *« Notre section a été créée en décembre 2014. Dès le printemps 2015, elle engage un travail de recensement et d'état des lieux sur le statut et l'emploi des ingénieurs, enquête qui a révélé une grande disparité des situations, en particulier pour les diplômés de doctorat, ainsi qu'un recrutement de ces derniers sur des cadres d'emploi inadaptés. »*

« L'obtention d'un siège au CTE aux élections de 2018 nous a permis d'assister aux groupes de travail et aux négociations organisés par la direction : prime de technicité, lignes de gestion, télétravail. Nos interventions ont mis en lumière le statut des ingénieurs, notamment celui des docteurs en sciences à l'hôpital. À force de faire entendre nos revendications, nous constatons une évolution du regard de la DRH et des managers sur le rôle et les missions des docteurs en sciences au CHU. Tout récemment, un début de négociation a été enclenché pour revoir leur statut. »

CHU de Nantes

« Nous serons présents avec Acteurs Santé aux élections avec un focus sur les élections aux commissions paritaires pour le SNSH, témoigne Murielle Corvaisier-Chiron, présidente de la section. *Nous avons également obtenu la mise en place d'un dialogue trimestriel avec les responsables RH de la direction de la recherche, et un dialogue annuel avec le directeur RH du CHU. »*

CHU de Limoges

« Notre jeune section, créée fin 2021, est déjà très active au travers de réunions et de questionnaires permettant de mieux connaître les différentes situations professionnelles au sein de l'établissement, indiquent Florence Glaudet et Françoise Abdallah-Lebeau, co-présidentes de la section. *Nous présenterons une liste avec beaucoup d'espoir. L'obtention d'un siège au CSE nous permettrait enfin de faire entendre la voix des professionnels de la recherche en mettant à profit l'expérience des autres sections. »*

Patrice Bourgeois, vice-président du SNSH CFE-CGC et président de la section de l'AP-HM Marseille, lors du tournage d'un clip vidéo.

AP-HM Marseille

Patrice Bourgeois, vice-président du SNSH, acte que *« la section de Marseille souffre de l'implantation historique d'un syndicat largement majoritaire malgré le nombre de personnels concernés (13 000 agents sur cinq sites). C'est pourquoi nous sommes fiers d'avoir pu constituer pour la première fois une liste pour les prochaines élections. Siéger au CSE nous permettrait de participer officiellement à la vie de l'institution ».*

« L'enjeu de ces élections est aussi très important pour reprendre l'action en faveur des contractuels et obtenir la reconnaissance des nouveaux métiers - c'est à Marseille qu'a été créé le métier de conseiller en génétique, toujours pas reconnu par des grilles indiciaires spécifiques - et la pérennisation des personnels de recherche clinique trop souvent méconsidérés. »

Gilles Lockhart

LES PRINCIPAUX COMBATS DU SNSH

- **L'obtention pour les contractuels de grilles indiciaires, à métier et responsabilité équivalents, identiques à celles des titulaires.**
- **L'obtention d'un déroulé de carrière comparable à celui des titulaires, sans renégociation tous les trois ans, qui n'est souvent qu'une simple « clause de rendez-vous ».**
- **L'opposabilité des répertoires métiers pour qu'ils deviennent de réels supports pour le recrutement et la gestion des agents de la FPH.**
- **La prise en compte de l'intégralité des années de service en tant que contractuel dans le cadre d'une titularisation.**
- **La reconnaissance des nouveaux métiers à très haute expertise et l'adéquation entre fonctions, métiers, diplômes (licence, master, doctorat) et salaires.**
- **Permettre aux agents recrutés sur des crédits non pérennes d'envisager une titularisation.**

G.L.

BIOGRAPHIE

1972
Naissance à Saint-Maur des Fossés (Val-de-Marne)

1995
DEA en Relations internationales à Sciences Po Paris

1997
Début de carrière à l'Assemblée nationale puis au ministère des Affaires étrangères

2008
Entrée à l'AFD comme coordinatrice géographique d'Afrique de l'Est

Depuis 2016
Chargée d'évaluation au département de l'évaluation et apprentissage

2018
Adhésion à la CFE-CGC

2021
Déléguée syndicale CFE-CGC

2022
Master 2 de psychologie du travail au CNAM

« PARFAITEMENT À L'AISE DANS CE SYNDICAT »

DE LA POLITIQUE AU SYNDICALISME, DE LA RÉGION PARISIENNE À L'AFRIQUE DE L'EST, DES SCÈNES DE BALLET AUX COULISSES DES NÉGOCIATIONS PARITAIRES : FOCUS SUR LE PARCOURS DE SABRINA GUÉRARD, MILITANTE À FORTE PSYCHOLOGIE AJOUTÉE.

Par Gilles Lockhart – Photo : Xavier Pierre

Kampala, Malakoff, Perros-Guirec (près d'où résident ses parents) : tels sont quelques-uns des lieux de vie de Sabrina Guérard, militante socialiste de longue date, mère de trois enfants, déléguée syndicale CFE-CGC à l'Agence française de développement (AFD).

Cette titulaire d'un DEA en relations internationales a fait de la recherche au CERI à Sciences Po Paris sur l'immigration avant d'embrasser une carrière qui l'a vue successivement assistante parlementaire d'un député, conseillère auprès d'un ministre de la Coopération, chargée de mission au ministère des Affaires étrangères, coordinatrice géographique de l'Afrique de l'Est à l'AFD, responsable du bureau de Kampala en Ouganda puis, après diverses évolutions, chargée de l'évaluation de projets financés par l'AFD, poste qu'elle occupe à ce jour.

Elle a par ailleurs autofinancé pendant cinq ans des études de psychologie du travail au CNAM. Tout juste terminées, elles lui permettront d'exercer comme psychologue du travail, même si à court terme, elle souhaite *« rester à l'AFD car j'aime ce que je fais et que cela m'a beaucoup nourrie dans mes fonctions d'élue en matière de compréhension et d'analyse des situations individuelles et collectives… »*

Le cursus suivi renforce sa conviction qu'il faut traiter les situations en amont : *« Au CNAM, en matière de psychologie du travail, on est très orienté sur l'activité, le métier et notamment sur l'importance de bien faire son job pour la santé au travail et le développement de soi. Le CNAM se distingue de ce qui se pratique depuis 10-15 ans, comme le développement personnel ou la résilience au travail, pour davantage se pencher sur la question du travail bien fait, des collectifs de travail et des moyens accordés par les directions : changements de procédures, déblocages de budgets, modifications de l'organisation, dialogues sur les controverses de métier. »*

Une approche qu'elle souhaiterait mieux prise en compte dans les réflexions et interventions syndicales *« où, de fait, nous sommes beaucoup absorbés par la gestion de situations individuelles alors que le métier et le travail, finalement, sont assez peu questionnés, ce qui pour moi devrait être essentiel ».*

Pour en arriver à ce niveau de conscience militante, il a fallu que cette passionnée de danse effectue ses exercices à la barre. C'est d'abord sans être encartée qu'elle s'engage en 2010 à l'AFD sur le thème de l'égalité homme-femme et qu'elle parvient, avec d'autres agents, le cadre social interne étant assez souple, à négocier la signature d'un accord. Erreur de jeunesse, elle milite ensuite à la CFDT, *« le syndicat majoritaire de l'époque, celui que je connaissais le mieux et dont j'étais la plus proche en tant qu'adhérente au PS ».* La CFE-CGC étant alors *« vraiment minoritaire et assez peu connue »* à l'AFD.

Quelques pas chassés plus tard, elle s'aperçoit que l'équipe dans laquelle elle joue manque un peu de niaque face à la direction, et a la fâcheuse tendance à ne pas suivre les dossiers sur le long cours. Dans le même temps, elle constate qu'à la CFE-CGC il y a des figures comme Jean-Claude Galandrin, *« un délégué syndical doté d'une éthique irréprochable et d'un engagement constant, avec lequel j'étais d'accord chaque fois qu'il intervenait ».*

Le basculement s'opère en 2018 après son élection à la CHSCT comme référente harcèlement. Lors de deux situations de cette nature, la CFE-CGC se montre exemplaire. *« Nous avions de gros dossiers à traiter et j'avais besoin d'être dans une structure où je me sentais pleinement soutenue dans mes actions face à la direction et où, quand on accroche le mollet, on ne le lâche pas facilement! Du coup, j'ai changé de syndicat. »*

Un trio syndical complémentaire et complice

Sabrina Guérard forme un trio plus que complémentaire avec les deux autres délégués syndicaux CFE-CGC à l'AFD, Gilles Mauduit et Nicolas Lejosne. *« On se marre, on se régule, on s'apporte des choses,* sourit-elle. *Je pense que nous avons fait un excellent boulot sur les situations de harcèlement, notamment la dernière, de harcèlement moral. Peut-être ma plus belle expérience syndicale puisqu'on a réussi à obtenir gain de cause et à sécuriser deux personnes mises en souffrance par un management dysfonctionnel. Nous tentons aussi de faire valoir les enjeux environnementaux, de maintien du lien social, d'équité et de dialogue autour des métiers au sein de l'entreprise. »*

Les dossiers chauds ne manquent pas à l'AFD, une institution au sein de laquelle aucun syndicat ne bénéficie de permanent à temps plein. *« Nous avons tous un métier auquel nous tenons. C'est un vrai sujet car nos délégations sont rarement compensées en totalité. Il y a des moments où le cumul des objectifs à atteindre sur le plan opérationnel et de l'investissement syndical entraîne un léger trop-plein »,* soupire-t-elle. Mais pas démotivée pour autant : *« Je me sens parfaitement à l'aise et à ma place dans ce syndicat même si, honnêtement, je ne connais pas très bien toutes ses positions nationales. Je vais de temps en temps sur Internet vérifier que je suis en accord avec celles-ci, par exemple sur la réforme des retraites, ce qui est le cas. »*

En bilan de son engagement, elle parle d'une *« belle expérience, très riche, hyper lourde »,* et souligne un champ d'amélioration de la pratique syndicale : *« Il y a un point difficile dans ce mandat de déléguée, c'est la tendance à la professionnalisation. Il faut être en permanence en pointe juridiquement et même tactiquement. Je le vois bien dans la négociation de nos derniers accords classifications et rémunérations, nous courrons toujours après des connaissances, des savoir-faire et des compétences. Je pense qu'il y a là un enjeu de formation et de professionnalisation tout en restant dans notre cœur de métier qui n'est pas d'être des professionnels du syndicalisme. C'est une posture pas facile à tenir. »*

L'AFD, UNE INSTITUTION EN PLEIN BOULEVERSEMENT

- L'Agence française de développement (AFD) est un établissement financier ayant le statut d'Épic, comprenant 3000 salariés (2300 au siège parisien, les autres à l'étranger). La CFE-CGC-SNB y est deuxième en global avec 22,4 % derrière FO mais devant la CFDT depuis 2021.
- L'AFD finance des institutions publiques (généralement les États) ou privées de pays du sud et des Outre-mer. Elle appuie ensuite ses partenaires dans la mise en œuvre des projets de développement.
- Le principal combat social actuel porte sur la réforme du statut, dossier entre les mains du Conseil d'État, trois syndicats sur cinq ayant fait valoir que la direction n'avait pas respecté ses engagements écrits de 2017 de négocier en interne tout nouvel accord. En filigrane, la CFE-CGC AFD y voit une évolution larvée vers la privatisation et une dégradation de ses métiers et missions. Elle est très soutenue par François Hommeril, président confédéral, et Frédéric Guyonnet, président du SNB.

ANCRAGE SYNDICAL

INGÉNIEUR D'ARMEMENT CHEZ PONANT À MARSEILLE ET NAVIGUANT DANS PLUSIEURS SPHÈRES SYNDICALES, CÉDRIC MICHEL A CRÉÉ LA SECTION CFE-CGC, DEVENUE INCONTOURNABLE AU SEIN DE LA COMPAGNIE DE CROISIÈRE.

Par Mathieu Bahuet – Photo : Roxane Baduel

À l'instar de ses prestigieux navires de haute technologie naviguant des glaces de l'Antarctique aux lagons du Pacifique, ou le long de l'Amazone en Amérique du Sud, le dialogue social chez Ponant affiche une bonne vitesse de croisière. À la barre, au siège marseillais dans le quartier du Prado, on retrouve Cédric Michel, 44 ans, ingénieur d'armement officiant depuis plus de vingt ans dans la maintenance de navires. Avec ce militant investi, pas de risque d'avarie syndicale. C'est lui qui, en 2017, a créé de toutes pièces la section CFE-CGC au sein de la compagnie de croisière de luxe (environ 470 salariés), propriété de la famille Pinault (encadré ci-contre). Un coup d'essai et un coup de maître : deux ans plus tard, la CFE-CGC affichait 100 % de représentativité aux élections professionnelles !

« Quand je suis arrivé chez Ponant en 2008, il n'y avait aucun syndicat, seulement une équipe de délégués du personnel, raconte-t-il. *Ayant toujours été syndiqué depuis le début de ma carrière dans la réparation navale, j'avais la volonté de m'engager en créant un syndicat pour bénéficier de la force de frappe d'une organisation syndicale en termes d'accompagnement, de formation. »* Pour ce faire, il a pu compter sur l'aide précieuse de l'union départementale CFE-CGC des Bouches-du-Rhône et de son président, Alain Marais. L'implantation syndicale est en effet tout sauf une sinécure. *« Quand je suis arrivé face au directeur général et aux RH pour le protocole d'accord préélectoral (PAP), ils sont tombés par terre ! Il a fallu convaincre, expliquer notre démarche et l'intérêt pour l'entreprise. »*

Aujourd'hui, la CFE-CGC, seul syndicat chez Ponant, est devenue incontournable. *« Nous avons gagné notre légitimité auprès des salariés et de la direction avec qui les échanges sont directs et transparents,* assure Cédric Michel, qui a occupé tour à tour les postes de délégué syndical, rapporteur à la CSSCT, élu au CSE et référent harcèlement. *C'est appréciable dans un contexte où l'industrie de la croisière a été très touchée par la crise sanitaire, plaçant notre flotte à l'arrêt complet durant deux ans. L'entreprise est désormais dans une phase de redémarrage de l'activité et peut compter sur le soutien de son actionnaire principal. »*

Détaché à 50 % pour ses activités syndicales

Cédric Michel est aujourd'hui détaché à environ 50 % pour ses activités syndicales, *« un très bon compromis, en accord avec ma hiérarchie ».* Outre ses mandats dans l'entreprise et le développement de la section, *« même s'il s'avère souvent difficile de transformer notre base de nombreux sympathisants en adhérents »,* le fringuant quadra a endossé des responsabilités au niveau de la branche. Depuis 2021, il est secrétaire général du Syndicat des personnels sédentaires des compagnies de navigation (PSCN CFE-CGC), représentant l'encadrement dans le maritime, le fluvial, les ports de plaisance et la manutention portuaire.

Aux côtés de Jean-Emmanuel Crépin, un ancien collègue devenu président du PSCN, Cédric Michel travaille en particulier au développement syndical, ciblant les entreprises avec le logiciel Omars piloté par la Confédération. Le militant a par ailleurs intégré les instances de la Fédération CFE-CGC des Transports où il a contribué activement à la révision des statuts.

Manœuvrant avec aisance et méticulosité dans ces diverses eaux syndicales, Cédric Michel, féru de VTT et de tir sportif, ne compte pas s'arrêter en si bon chemin puisqu'il se forme actuellement pour gagner ses galons de conseiller prud'homme l'an prochain.

Nouveau challenge professionnel

Côté professionnel, le nouveau challenge est tout aussi stimulant : désormais chef de projet en lien avec la transition écologique, l'ingénieur travaille sur deux dossiers stratégiques pour Ponant, à savoir la mise en place de traitements des fumées et la connexion des navires en électricité de terre pour tendre vers le zéro rejet d'émissions une fois à quai. *« L'entreprise accélère sa politique environnementale avec une série d'engagements*

BIOGRAPHIE

1978
Naissance à Aix-en-Provence (Bouches-du-Rhône)

1998-2001
Études en alternance à l'Institut des techniques d'ingénieur de l'industrie PACA

2001-2008
Réparation de navires au port de Marseille

2008
Technical superintendant chez Ponant (navires de croisière)

2017
Création de la section CFE-CGC, élu à la DUP et délégué syndical

2019
Réélu au CSE, rapporteur à la CSSCT et référent harcèlement

2020
Secrétaire général du Syndicat des personnels sédentaires des compagnies de navigation (PSCN CFE-CGC)

2021
- Chef de projets transition écologique
- Siège à la Fédération CFE-CGC Transports

pour un tourisme durable et responsable », explique Cédric Michel, qui connaît toutes les arcanes de la construction et de la maintenance de navires de tous types : croisière, gazier, car-ferry, câblier…

Après avoir négocié et signé un solide accord relatif à l'égalité professionnelle et à la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT), avec notamment des mesures correctives en faveur de la rémunération des femmes cadres et plusieurs dispositifs visant à favoriser la parentalité, Cédric Michel fixe le cap des prochaines négociations : *« Nous allons engager des discussions pour réviser l'accord télétravail et sur le thème des mobilités, dans la perspective du projet de déménagement du siège social d'ici trois ans. »*

Autre sujet prioritaire et brûlant actuellement dans toutes les entreprises : les salaires, dans un contexte de forte inflation. *« Pour préparer la prochaine négociation annuelle obligatoire (NAO) et formuler des propositions constructives en adéquation avec la situation économique de Ponant, nous avons sollicité l'accompagnement du cabinet Secafi. La bonne nouvelle, c'est que notre carnet de commandes de croisières repart à la hausse ces derniers mois. Par ailleurs, notre actionnaire principal, qui a les reins solides, a bien conscience de cette problématique du pouvoir d'achat des salariés. »*

La rentrée syndicale et professionnelle s'avère donc chargée pour Cédric Michel. Idem sur le plan personnel : *« J'ai trois enfants, la plus grande entre au lycée et le plus petit arrive au CP! »*

PONANT, L'ATOUT CROISIÈRE DU GROUPE PINAULT

- Fondée en 1988 à Nantes, Ponant, unique armateur français de navires de croisière, est une compagnie spécialisée dans les croisières de luxe, principalement les expéditions polaires et tropicales. En 2004, l'entreprise intègre le groupe CMA-CGM et transfère son siège social à Marseille, au Prado.

- Depuis 2015, Ponant est la propriété du groupe Artémis, la holding de la famille Pinault. L'entreprise (environ 470 salariés sédentaires et 3 500 marins) dispose d'une flotte de treize navires : voilier, yacht, exploration polaire, croisières Paul Gauguin… Elle a engagé un plan d'actions environnementales visant à réduire ses émissions de CO_2 de 30 % à l'horizon 2030.

Réunion des ministres de l'emploi et de la politique sociale (EPSCO) à Bordeaux, le 15 février 2022 (crédit photo : France Diplomatie – MEAE)

QUEL BILAN POUR LA PRÉSIDENCE FRANÇAISE DU CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE ?

CONCLUE LE 30 JUIN 2022 ET MARQUÉE PAR LES ÉVÉNEMENTS GÉOPOLITIQUES EN UKRAINE, LA TREIZIÈME PRÉSIDENCE FRANÇAISE DE L'UNION EUROPÉENNE **S'EST SOLDÉE PAR UN BILAN EN DEMI-TEINTE**, NOTAMMENT EN MATIÈRE SOCIALE.

Un semestre marqué par la guerre en Ukraine

Débutée le 1er janvier 2022, la présidence française du Conseil de l'Union européenne (PFUE) s'est achevée le 30 juin dernier. Alors que son slogan « Relance, puissance, résilience » visait à accompagner la reprise suite à la pandémie de Covid-19, la PFUE a vu le choc de la guerre en Ukraine s'imposer brusquement dès février. La présidence a dû coordonner la gestion de cette nouvelle situation diplomatique ainsi que ses conséquences économiques, politiques et sociales.

Dans une telle période de crise, le rôle de la présidence du Conseil consiste à maintenir l'unité des États membres et à arbitrer entre les ambitions initiales du mandat et les urgences liées au contexte géopolitique. Face à la guerre, la PFUE a coordonné l'adoption de sept paquets de sanctions à l'encontre de la Russie : restrictions commerciales, exclusion de banques russes et biélorusses du système Swift (messagerie interbancaire), embargos sur le charbon et le pétrole russes, etc.

En parallèle, la présidence française du Conseil a activé la directive européenne 2001/55/CE relative à la protection temporaire des personnes fuyant la guerre, tout en réorientant des fonds issus de la politique de cohésion pour l'aide aux réfugiés, contribuant à l'accueil d'environ cinq millions de réfugiés ukrainiens dans l'UE.

Enfin, la mobilisation de la facilité pour la paix (l'instrument budgétaire couvrant les actions extérieures de l'UE ayant des implications militaires, de défense et relevant de la politique étrangère et de sécurité commune), afin de livrer des dispositifs d'armement et des équipements de protection à l'Ukraine, est là encore le fruit de longues discussions entre les États membres. La France y a joué son rôle de médiation.

Des avancées concrètes sur certains dossiers prioritaires…

La crise géopolitique n'a toutefois pas paralysé l'ensemble du processus législatif. Preuve en est avec l'un des dossiers ayant représenté une réussite pour la PFUE : l'aboutissement des deux textes majeurs visant à réguler les plateformes numériques. Il s'agit de la législation sur les marchés numériques (Digital Markets Act, DMA) et de celle sur les services numériques (Digital Services Act, DSA). Si le DMA vise à mieux encadrer les pratiques des grandes plateformes, avec notamment un renforcement de la protection des données personnelles, le DSA, quant à lui, a pour objectif de lutter contre la mise en ligne de contenus illégaux, le cyberharcèlement et la désinformation.

Pour le volet environnemental, la France souhaitait voir aboutir le projet de mécanisme d'ajustement carbone aux frontières (MACF), instrument ayant vocation à taxer certaines importations à haute teneur en carbone issues d'États tiers non-membres de l'UE ; ainsi que la fin des voitures thermiques neuves d'ici à 2035. Ces textes s'inscrivent en accord avec le paquet législatif d'ajustement à l'objectif 55 « Fit for 55 » présenté par la Commission européenne en 2021 pour réduire les émissions de dioxyde de carbone de 55 % d'ici 2030.

En matière de sécurité et de défense, la France avait manifesté son ambition de développer l'autonomie stratégique et les capacités de l'UE. La « boussole stratégique », qui fixe les priorités européennes de sécurité et de défense à dix ans, a ainsi été adoptée un mois après l'invasion de l'Ukraine par la Russie. L'élément phare de ce nouvel instrument, pour lequel la France a largement milité, est la création d'une capacité de déploiement rapide de 5 000 hommes d'ici à 2025.

Sur les enjeux d'asile et de migration, la France a contribué à faire voter le mécanisme de relocalisation des demandeurs d'asile, et à mettre en place un pilotage politique de l'espace Schengen appelé « Conseil Schengen ».

Autre avancée considérable, voire inespérée : l'adoption de la directive sur les salaires minimaux adéquats visant à garantir que le salaire minimum légal dans chaque État membre soit suffisant pour garantir un niveau de vie décent. La France, qui soutenait le texte depuis sa présentation par la Commission européenne, a redoublé d'efforts pour recueillir l'adhésion des autres États membres et convaincre de sa portée essentielle dans la construction de l'Europe sociale.

Toujours en matière sociale, l'adoption de la directive européenne introduisant des quotas de femmes dans les conseils d'administration des sociétés cotées en bourse d'ici à 2026 est à mettre au crédit de la PFUE. Présenté pour la première fois en 2012, ce texte était bloqué au Conseil depuis de nombreuses années en raison d'un profond désaccord politique entre les États membres.

… et d'autres reportés ou écartés

En revanche, la directive sur la transparence des rémunérations visant à lutter contre les écarts de salaires entre les femmes et les hommes n'a pas encore fait l'objet d'un accord entre États membres et eurodéputés, alors même que le texte avait été défini comme prioritaire par la France qui souhaitait faire émerger un accord sous sa présidence.

Il en est de même concernant le projet de directive relatif aux conditions de travail des travailleurs via des plateformes, présenté par la Commission européenne en décembre 2021 et dont les mesures phares concernent le statut des travailleurs avec une présomption de salariat et le renversement de la charge de la preuve en cas de contentieux. La PFUE a permis de débuter les discussions mais il reste un travail important de négociation qui devra se tenir sous la présidence tchèque (du 1er juillet au 31 décembre 2022).

Le bilan de la PFUE en matière économique comporte là aussi des dossiers inachevés, parmi lesquels la mise en œuvre de la taxation minimale mondiale des entreprises multinationales qui subit un veto de la part de la Hongrie. Enfin, alors que la Conférence sur l'avenir de l'Europe (dont l'idée initiale émanait d'Emmanuel Macron) s'est conclue le 9 mai dernier, on peut regretter que la France ne se soit pas saisie de sa présidence pour faire progresser les discussions sur le fonctionnement de l'UE et les éventuelles révisions des traités nécessaires conformément aux conclusions et aux recommandations de la Conférence.

Une consultation insuffisante des organisations syndicales

Du point de vue de la méthode, la PFUE a incontestablement déçu bon nombre de parties prenantes. Plusieurs rencontres préparatoires avaient pourtant été organisées en amont de la présidence entre les partenaires sociaux et les ministres de l'emploi et des affaires européennes, afin d'inspirer la fixation des priorités du mandat. La CFE-CGC a répondu présente et participé à ces entrevues avec les autres organisations syndicales. Elle a présenté ses recommandations et revendications sur les enjeux européens à l'appui de notes de positionnement envoyées aux ministères.

Malgré ces échanges riches et prometteurs, le déroulement des six mois de la présidence française s'est avéré pauvre en échanges, les partenaires sociaux ayant été invités à quelques évènements labellisés « PFUE » au même titre que le grand public, sans possibilité d'interagir véritablement avec les intervenants ou de porter des propositions.

La CFE-CGC reste mobilisée

La CFE-CGC, bien que satisfaite des avancées citées précédemment, ne peut masquer sa déception à l'issue des six mois de présidence française du Conseil de l'UE. Le contexte politique national (élection présidentielle au printemps) a eu un impact, réduisant quasiment de moitié le temps politique consacré à la PFUE. Au final, cette treizième présidence du Conseil de l'UE aura permis de faire avancer plusieurs objectifs concrets, tout en faisant passer au second plan des ambitions qui étaient pourtant attendues, notamment en matière sociale.

La CFE-CGC reste mobilisée pour défendre ses propositions sur les dossiers européens auprès de la présidence tchèque et de l'ensemble des interlocuteurs européens. Citons notamment les travaux du Comité du dialogue social sur les questions européennes et internationales (CDSEI, rattaché aux ministères sociaux) en amont de chaque Conseil EPSCO réunissant des ministres (emploi, affaires sociales, santé et protection des consommateurs) de tous les États membres de l'UE.

Instance de dialogue réunissant les partenaires sociaux et les représentants de l'administration française, le CDSEI permet d'échanger sur les positionnements politiques portées par la France lors des Conseil EPSCO, et autour de l'actualité politique européenne en matière sociale. Le prochain Conseil EPSCO se tiendra le 12 octobre.

Sonia Arbaoui

Emmanuel Macron lors de la conférence de presse sur le lancement de la Présidence française du Conseil de l'UE, le 9 décembre 2021 (crédit photo : © Ghislain Mariette/présidence de la République)

La 110e CIT s'est tenue à Genève du 27 mai au 11 juin 2022 (crédit photo : OIT)

110E CONFÉRENCE DU TRAVAIL À GENÈVE : ÉDITION HISTORIQUE, BILAN CONTRASTÉ

DANS UN CONTEXTE GÉOPOLITIQUE DIFFICILE, LA 110E CIT ORGANISÉE À GENÈVE AVANT L'ÉTÉ, À LAQUELLE LA DÉLÉGATION CFE-CGC A ACTIVEMENT PARTICIPÉ, A PERMIS DE FAIRE AVANCER CERTAINS SUJETS SOCIAUX.

C'est en comité réduit mais (enfin !) en présentiel que la 110e Conférence internationale du travail (CIT) s'est déroulée à Genève du 27 mai au 11 juin dernier. La CFE-CGC, dans une délégation menée par Anne-Catherine Cudennec, secrétaire nationale Europe et International, a participé à l'ensemble des travaux des commissions. S'ils se sont globalement bien déroulés, le délitement du multilatéralisme se confirme sur fond de tensions diplomatiques et politiques à peine contenues par la bienséance qu'impose ce genre de grande messe institutionnelle.

Un miroir des tensions politiques mondiales

Sur fond de cris de paons confortablement installés dans les jardins du Palais des Nations, ces deux semaines de CIT ont donné l'occasion aux délégués d'assister à la fois à de remarquables démonstrations de courage et à des marques d'un cynisme presque désincarné.

Le spectre de la Russie de Poutine a plané sur la CIT et force est de constater que les dénonciations frontales de la guerre d'agression en Ukraine ou des violations des droits syndicaux de ses alliés ont été moins nombreuses que les marques de soutien. Cela se mesure facilement quand, après l'intervention en Assemblée plénière d'Oleksandr Shubin, un syndicaliste ukrainien, ne retentissent que des applaudissements épars. Cela se mesure aussi quand, en Commission d'application des normes, à l'occasion du cas de la Biélorussie, de nombreux États se placent en soutien du régime autoritaire d'Alexandre Loukachenko.

Pas besoin donc d'épiloguer sur le courage d'Igor Kovalchuk, syndicaliste russe issu du secteur de la marine, qui a listé le nom des syndicalistes emprisonnés en Biélorussie avant de repartir en Russie : Alexander Yaroshuk, Siarhei Antusevich, Irina But-Gusaim, Gennady Fedynich, Vaclav Areshka, Yana Malash, Vasil Beresnev, Mikhail Gromov, Vitaly Chichmarev, Miroslav Sabchuk, Artyom Zhernak, Alexander Mishuk, Zinaida Mikhnyuk, Igor Povarov, Yevgeny Khovar, Maksim Pozniakov, Mikalaj Sharakh, Alexander Bukhvostov, Andrey Khanevich, Oleg Podolinski et Elena Yeskova. Il convient de saluer l'intervention de la représentante du gouvernement français, s'exprimant aussi au nom de l'Union européenne (UE), qui a adopté une position ferme de dénonciation des violations.

La future recommandation sur l'apprentissage toujours en chantier

La Commission normative avait pour tâche de mener à bien la première discussion normative portant sur l'apprentissage dans le but d'élaborer une nouvelle norme internationale du travail. Si un consensus a été trouvé autour de la forme que doit prendre cette norme, à savoir une recommandation non-contraignante (les instruments contraignants faisant désormais figure de comète ne traversant que trop rarement le paysage normatif de l'OIT), des discussions devront se poursuivre l'année prochaine car les disparités, ne serait-ce que sur la définition de l'apprentissage, sont trop grandes entre les pays ou régions du monde. Un stage en France pourrait être qualifié d'apprentissage dans un autre pays. Dès lors, l'inclusion spécifique du stage, entendu dans sa définition française, dans le futur instrument n'a pas été retenue au terme de discussions laborieuses. Ce point va être soumis à un groupe de sélection tripartite du conseil d'administration pour examiner les mesures à prendre sur ce sujet spécifique.

Le but de ces discussions, comme rappelé par le groupe des travailleurs, est avant tout de sécuriser le statut des apprentis, y compris dans le secteur informel : rémunérations, santé-sécurité

au travail, congés, etc. Autant de points qui devront être balisés dans l'instrument final. La question des modalités de validation de l'apprentissage est cependant le point le plus crucial et clivant : pour éviter que l'apprentissage soit un biais de faire appel à une main d'œuvre moins chère en remplacement d'autres travailleurs, il faut une formalisation des compétences qui doivent avoir été acquises par un apprenti. Le chantier risque encore d'être long et ardu pour une commission fortement ralentie par le sempiternel bras de fer entre la flexibilité voulue par les employeurs et une majorité d'États, et la sécurisation voulue par les travailleurs.

Une consécration historique de la santé-sécurité au travail comme principe et droit fondamental

Une autre commission, celle des affaires générales, a connu un déroulement beaucoup plus fluide et une issue heureuse aidée par des discussions préliminaires rondement menées. Il était ici question d'élever la santé-sécurité au travail au rang de principe et de droit fondamental au travail. Pour ce faire, il fallait s'accorder sur les conventions de l'OIT qui avaient vocation à devenir fondamentales, le point le plus important parmi tous ceux abordés lors des discussions.

La combinaison gagnante sera finalement composée de la Convention n°155 (C155) sur la sécurité et la santé des travailleurs de 1981, et la Convention n°187 (C187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail de 2006. Ce résultat est le fruit d'un compromis entre la position des employeurs et d'une minorité d'États qui préconisaient de ne retenir que la C187, et la position des travailleurs et d'une majorité d'États (dont le groupe UE ainsi qu'avec un soutien très appuyé et notable du groupe régional des États d'Afrique) qui entendaient combiner la C155 avec la Convention n°161 (C161) sur les services de santé au travail de 1985. Une consécration de la seule C187 aurait été grandement insuffisante puisque celle-ci ne se contente que de poser un cadre en restant vague quant à son contenu. Une consécration de la C155 et de la C161 aurait été inespérée tant ces deux conventions sont normativement riches et précises. Au final, la consécration de compromis de la C155 et la C187 a naturellement fait son chemin dans les discussions, avec l'avantage de faire figurer la C155 sans laquelle les travailleurs et leurs États alliés n'auraient pas donné leur assentiment.

Parmi les points positifs, les travaux de la CIT ont débouché sur la consécration historique de la santé-sécurité au travail comme principe et droit fondamental (crédit photo : OIT)

L'émotion fut grande dans le rang des travailleurs tant le souvenir du drame du Rana Plaza au Bangladesh (2013) est encore présent et tant les droits des travailleurs en termes de santé-sécurité restent contingents. Encore récemment, le droit de retrait avait été supprimé de la législation indienne. Désormais, il est élevé au rang de droit fondamental via la consécration de la C155.

L'économie sociale et solidaire fait enfin l'objet d'une discussion tripartite

C'est la première discussion générale à l'OIT proprement consacrée à l'économie sociale et solidaire (ESS) même si ses textes sont jonchés d'occurrences relatives à l'ESS : la Constitution de l'OIT, la Déclaration de Philadelphie, la Déclaration sur la justice sociale de 2008, la Déclaration du centenaire sur l'avenir du travail de 2019 et, enfin, l'Appel mondial en vue d'une reprise sur l'humain de 2021. Ce n'est cependant qu'en mars 2021 que ce thème a été inscrit à l'ordre du jour de la 110e CIT. Plusieurs normes de l'OIT renvoient à l'ESS : la recommandation n°193 sur la promotion des coopératives ; la recommandation n°204 sur la transition de l'informel au formel, et la recommandation n°205 sur la paix et la résilience. Cette commission avait donc pour but d'aboutir à des conclusions et à une résolution pouvant guider l'OIT dans son action.

Le risque de dévoiement de la part du secteur privé, quand on parle de l'ESS, de sa genèse, de sa définition et de ses objectifs, est énorme. C'est ce que le groupe des travailleurs avait à cœur de rendre difficile, voire impossible. L'ESS a des liens historiques avec le mouvement syndical dans son émergence et sa caractéristique est d'englober des entités à part entière, tout particulièrement des sociétés coopératives qui s'appuient fortement sur les pouvoirs publics et qui ne sont pas de simples émanations des politiques RSE de sociétés privées.

Cet aspect ressort fort heureusement clairement dans la définition retenue soulignant bien que ces entités servent un « intérêt collectif et/ou général », que leur gouvernance est « démocratique et/ou participative » et qu'elles sont sous-tendues par le principe d'une « primauté de l'humain et de la finalité sociale sur le capital » pour ce qui est de la répartition des bénéfices. La résolution finale se clôt sur une liste des instruments (nombreux) de l'OIT qui touchent à l'ESS. Ils devront désormais être interprétés à l'aune des jalons ici posés.

Les chantiers entamés lors de cette CIT promettent donc une activité dense d'ici à la 111e édition, en 2023.

Ana Cuesta

01.

GRÈVES SALARIALES AU ROYAUME-UNI : « L'ÉTÉ DU MÉCONTENTEMENT »

Conducteurs de train et du métro londonien, dockers du port de Felixstowe, éboueurs à Édimbourg, employés de l'opérateur télécom BT, des services postaux… Le Royaume-Uni a connu depuis juillet la plus grande vague de grèves depuis des décennies, baptisée « l'été du mécontentement ». En cause : l'inflation (10,1 % sur un an en juillet), qui pourrait dépasser 13 % en octobre, le niveau le plus élevé d'un pays du G7. Les grands syndicats britanniques - Rail, Maritime and Transport (RMT), Transport Salaried Staffs Association (TSSA) et Unite - réclament une hausse de salaires adaptée à l'augmentation du coût de la vie.

02.

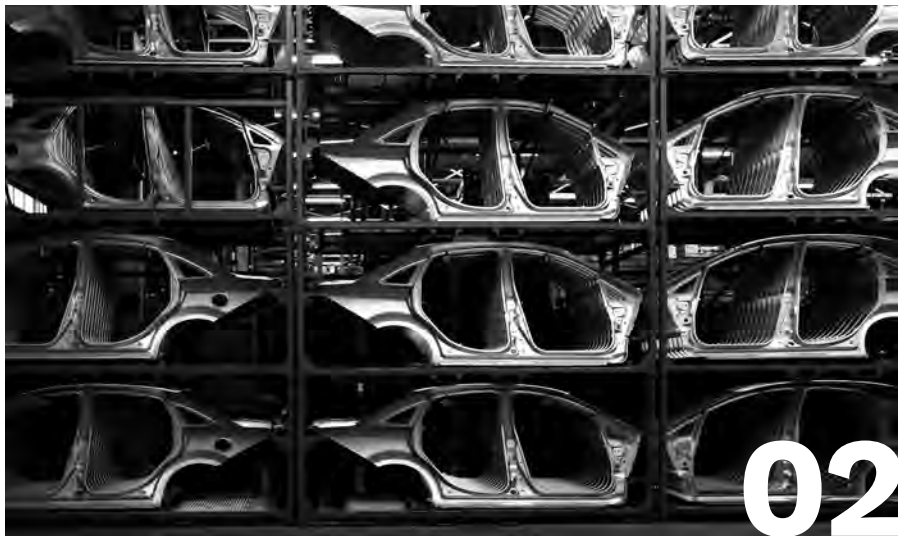
EN ALLEMAGNE, LE SYNDICAT IG METALL DEMANDE 8 % D'AUGMENTATION

Au cœur de l'été et sur fond de flambée des prix, le puissant syndicat allemand IG Metall a demandé des hausses de salaires de 8 % l'an prochain pour les 3,8 millions de salariés des 26 000 entreprises de l'industrie (automobile, électronique, machine-outil). *« Alors que la grande majorité des entreprises de ces secteurs se portent bien, les employés ont besoin d'être soulagés, notamment en vue de leurs factures qui augmenteront à nouveau en 2023 »*, a déclaré Jörg Hofmann, président d'IG Metall, alors que l'inflation a atteint 7,6 % sur un an outre-Rhin.

03.

AU PORTUGAL, UNE MOBILISATION SYNDICALE POUR LE POUVOIR D'ACHAT

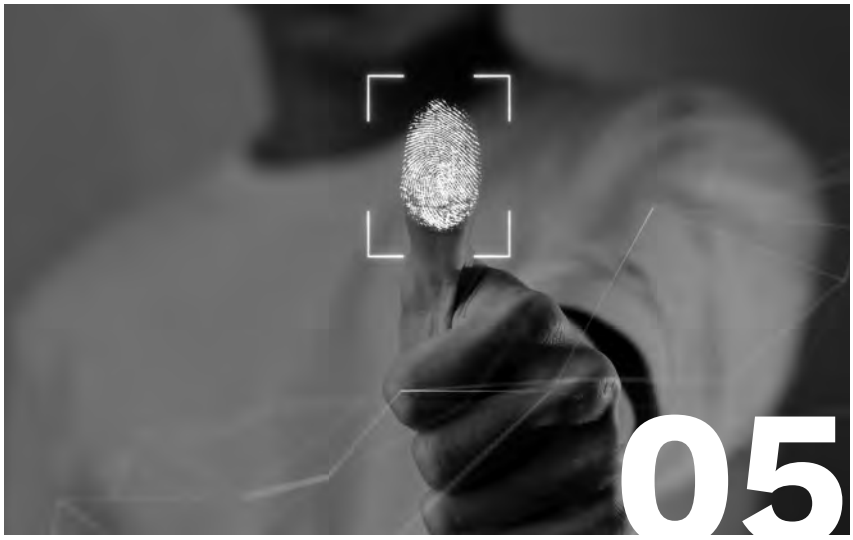
À l'appel de plusieurs organisations syndicales revendiquant une hausse des salaires et des retraites, des milliers de Portugais ont manifesté courant juillet à Lisbonne contre la baisse du pouvoir d'achat provoquée par l'inflation. *« À situation exceptionnelle, mesures exceptionnelles : il faut une augmentation urgente des salaires, et redonner de la valeur au travail »*, a déclaré Filipe Marques, responsable de la CGTP, principale confédération syndicale du pays. Au Portugal, la hausse des prix atteint 8 % sur un an, la plus forte progression depuis 1993.



04.

BIODIVERSITÉ : L'ONU ALERTE SUR L'ÉTAT D'URGENCE DES OCÉANS

Réunis fin juin à Lisbonne à l'appel de l'ONU, des milliers de responsables (institutionnels, experts et défenseurs de l'environnement) ont décrété un « état d'urgence des océans » afin d'œuvrer à leur préservation. *« L'océan n'est pas un dépotoir. Il n'est pas une source de pillage infinie. C'est un système fragile dont nous dépendons tous et notre échec à préserver l'océan aura des effets en cascade »,* a déclaré le secrétaire général des Nations unies, le Portugais Antonio Guterres.
Le sujet sera au menu de la conférence mondiale sur la biodiversité (COP15), prévue en décembre prochain à Montréal.



05.

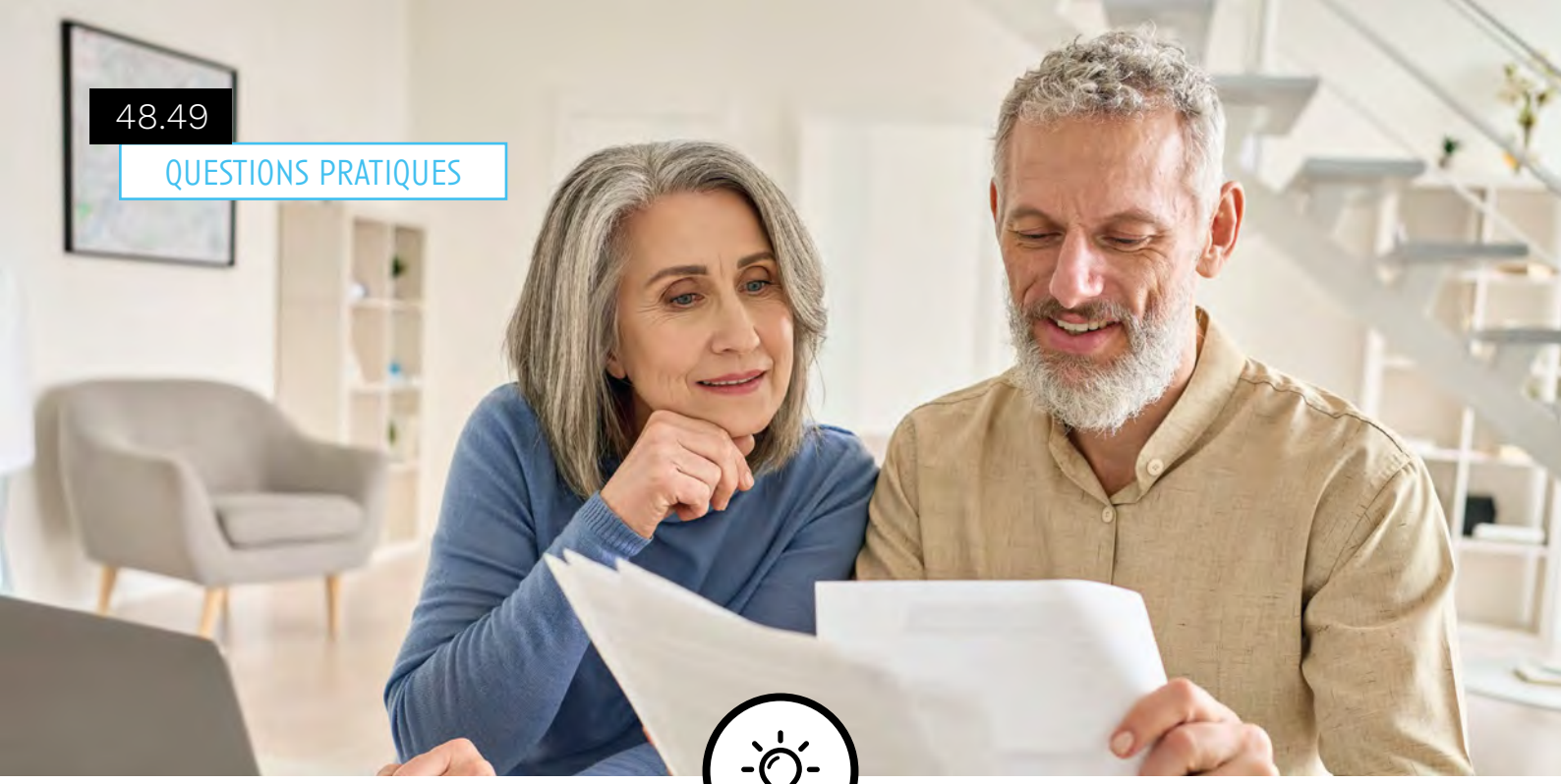
DONNÉES PERSONNELLES : LE LEADER CHINOIS DU VTC À L'AMENDE

L'Administration chinoise du cyberespace a infligé une amende d'environ 1,2 milliard d'euros au géant local du VTC, l'entreprise Didi, accusée d'avoir violé de façon répétée la loi du pays en matière de cybersécurité et de protection des données personnelles.
Dans son communiqué, le régulateur reproche notamment à Didi d'avoir, depuis 2015, stocké illégalement des informations personnelles de plus de 57 millions de chauffeurs dans un format insuffisamment sécurisé, et d'avoir analysé les données de passagers à leur insu dont des photos présentes dans leurs téléphones portables.

06.

PANAMA : ACCORD AVEC LES SYNDICATS POUR LEVER LES BLOCAGES ROUTIERS

Cet été, au terme d'une vague de contestation sociale inédite depuis 1989 dans ce pays de 4,5 millions d'habitants, le gouvernement du Panama a annoncé avoir trouvé un accord avec les organisations syndicales et communautaires pour libérer l'ensemble des routes nationales bloquées et faire baisser le prix du carburant à 3,25 dollars le gallon (3,78 litres), qui avait atteint 5,17 dollars après une hausse de 47 % en 2022. L'accord prévoit par ailleurs la poursuite des négociations pour réduire les prix des aliments essentiels et des médicaments.



RETRAITES : COMMENT RACHETER DES TRIMESTRES ?

Le rachat de trimestres permet aux salariés qui n'ont pas cotisé de façon continue ou pas suffisamment d'acquérir des trimestres supplémentaires afin d'éviter, lors de leur départ en retraite, une minoration de leur pension. La possibilité de rachat de trimestres n'est offerte que dans le cadre du régime général (Cnav). Celui-ci effectué, il ouvre néanmoins la possibilité de rachat de points dans le cadre de l'Agirc-Arrco, le régime de retraite complémentaire des salariés du privé.

À QUELLES CONDITIONS ?

La demande de rachat ne peut se faire que pendant une période limitée. La borne d'âge, c'est-à-dire l'âge auquel il est possible de faire appel à ce dispositif, est de 20 à 66 ans et, dans tous les cas, avant le départ en retraite. En effet, pour être valide, le paiement des trimestres rachetés doit être effectué en totalité avant la liquidation de la retraite.

De plus, il ne peut être racheté que douze trimestres maximum tous rachats confondus, dans la limite de quatre par an. Attention : en aucun cas, le rachat de trimestres n'est pris en compte pour satisfaire aux conditions d'éligibilité du dispositif des carrières longues.

QUELS TRIMESTRES PEUVENT ÊTRE RACHETÉS ?

Seules certaines périodes donnent le droit au rachat. Tout d'abord, il y a les années incomplètes, qui correspondent aux années pour lesquelles l'intéressé n'a pas pu valider quatre trimestres.

Ensuite, il y a les années d'études supérieures validées par un diplôme, qui correspondent aux périodes d'études ayant donné lieu à l'obtention d'un diplôme français ou d'un diplôme équivalent dans l'Espace économique européen ou la Suisse.

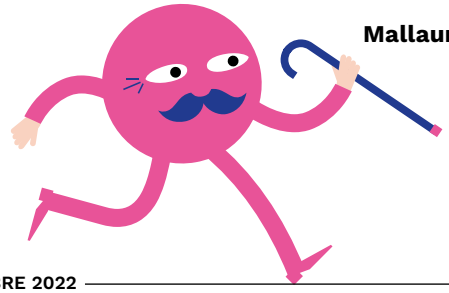
POUR QUEL MONTANT ?

Le montant du rachat dépend de plusieurs facteurs. En premier lieu de l'option choisie. Il existe deux options de rachat : l'achat en option 1 qui permet d'agir uniquement sur le taux de liquidation (rachat partiel), et l'option 2 qui permet d'agir sur le taux et la durée d'assurance retenue pour le calcul de la retraite (rachat complet). L'option 2 améliore davantage la pension de retraite finale, mais elle est donc plus onéreuse.

Ensuite, le montant dépend de l'âge auquel le rachat est effectué. Plus le demandeur est âgé, plus le coût du rachat est élevé. Enfin, il dépend des revenus soumis à cotisation des trois années précédant la date de demande de rachat du futur retraité. Plus les revenus sont élevés, plus le coût du rachat le sera aussi.

À noter : les sommes payées au titre du rachat pour la retraite sont déductibles du revenu imposable. Il n'est donc pas inutile d'étudier la possibilité d'effectuer son rachat sur plusieurs exercices fiscaux.

Il existe un simulateur permettant d'évaluer le coût du rachat au regard du cas particulier de chacun. Il suffit de se rendre dans son espace personnel sur le site internet de l'Assurance retraite sur l'icône « Simuler le coût d'un rachat de trimestres ». Ce service permet ainsi de connaître le coût d'un rachat en fonction du profil et de la période concernée.



Mallaury Voces

QU'EST-CE QUE LE CONGÉ DE FORMATION ÉCONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE ?

Le congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale (CFESS) permet à tous les salariés, sans condition d'ancienneté, de participer à des stages ou sessions de formation économique, sociale, environnementale ou syndicale pour découvrir ou se préparer à l'exercice de fonctions syndicales.

DURÉE ET CONDITIONS POUR EN BÉNÉFICIER

Pendant ce congé, le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération. Des dispositions conventionnelles peuvent prévoir des dispositions plus favorables.

Sauf exception, la durée de ce congé ne peut excéder douze jours par an, par salarié. Il est fixé un nombre total de jours de congés susceptibles d'être pris chaque année par l'ensemble des salariés de l'établissement au titre de la formation économique, sociale, environnementale et syndicale. Il s'agit d'un maximum à ne pas dépasser. Celui-ci varie en fonction de l'effectif de l'entreprise. De plus, il est établi un quota d'absences simultanées dans l'hypothèse où plusieurs salariés demandent à s'absenter simultanément au titre d'un CFESS, d'un congé de formation économique des membres titulaires du comité social et économique (CSE) ou d'un congé en santé, sécurité et conditions de travail du CSE.

QUELLES RÉPONSES DE L'EMPLOYEUR ?

Cette double limitation a une incidence sur les possibilités de report par l'employeur des demandes d'accès au CFESS. Néanmoins, le principe reste que le CFESS est de droit sauf dans le cas où l'employeur estime, après avis conforme du CSE, que cette absence pourrait entraîner des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

FAIRE CONNAÎTRE LA CFE-CGC AUX SALARIÉS ? PENSEZ AU CFESS

Le centre de formation syndical (CFS) de la CFE-CGC dispense l'ensemble de ses formations dans le cadre du CFESS. Ce congé peut être l'occasion de faire découvrir l'activité syndicale de la CFE-CGC à d'autres salariés. Il est d'autant plus intéressant que les participants bénéficient d'un maintien de leur rémunération !

Sayifan Meah

QUELS SONT LES DISPOSITIFS D'AIDE À LA MOBILITÉ DES SALARIÉS ?

QUELLES SONT LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR ?

L'employeur a l'obligation de prendre en charge 50 % des frais d'abonnement aux transports publics des salariés. Cette obligation est valable pour l'intégralité du trajet même si plusieurs abonnements sont nécessaires (par exemple le train et le bus) pour effectuer le trajet. Il est possible de négocier une prise en charge supérieure à 50 % du coût des titres d'abonnement, voire la totalité.

QUELS AUTRES DISPOSITIFS SONT À NÉGOCIER AVEC L'EMPLOYEUR ?

- Le forfait mobilité durable. Il s'agit de la prise en charge par l'employeur de frais de transport liés à l'utilisation du vélo, covoiturage, autopartage, partage d'autres véhicules. L'exonération sociale et fiscale est limitée à 500 euros par an par salarié.

- Le prime transport. Il s'agit de la prise en charge par l'employeur des frais liés à l'alimentation électrique, hydrogène, diesel et essence. Elle est dédiée aux salariés qui ne peuvent faire leur trajet domicile-travail en transport public. Ici, l'exonération sociale et fiscale est de 200 euros par an pour les carburants et de 500 euros pour l'électrique, hybride, rechargeables et hydrogène.

PEUT-ON CUMULER CES DISPOSITIFS ?

Il est possible de cumuler certains dispositifs. Le forfait mobilité peut être cumulé avec la prime transport dans la limite globale de 500 euros par an, dont 200 euros pour le carburant. Le forfait mobilité peut aussi être cumulé avec les frais d'abonnement aux transports publics si la somme des deux dispositifs ne dépasse pas 600 euros.

Il n'y a cependant pas de possibilité de cumul du remboursement des frais de transports publics et de la prime transport.

EXISTE-IL DES AIDES GOUVERNEMENTALES ?

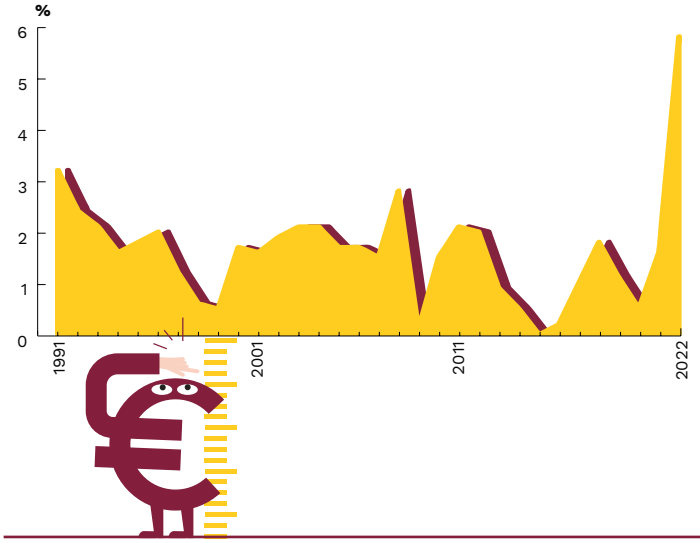
Le bonus vélo est une aide gouvernementale pour l'achat de vélo électrique. Cette aide peut aller jusqu'à 200 euros et s'obtient sous certaines conditions. Elle est délivrée en complément de l'aide d'une collectivité territoriale pour ce même vélo.

Il est aussi possible de bénéficier d'un bonus écologique pour l'achat d'un véhicule électrique ou hybride ainsi qu'une prime au rétrofit (remplacer un moteur thermique par un moteur électrique).

Vinciane Vialard

LES CHIFFRES CLÉS DE L'INFLATION

Le taux d'inflation en France depuis 30 ans
(source: Insee)



Immobilier: de faibles hausses en 2022
Prix moyen au m² en juillet 2022
(source: Meilleurs Agents)

Ville	Prix moyen / m²	Variation sur un an
Paris	10 192	+ 0,1
Lyon	5 415	+ 0,4
Bordeaux	5 014	=
Nice	4 866	+ 0,5
Rennes	4 276	+ 0,1
Nantes	4 119	=
Toulouse	3 854	=
Strasbourg	3 849	+ 0,1
Marseille	3 538	+ 1
Montpellier	3 465	- 0,3
Lille	3 459	+ 0,5
Ensemble France	3 081	+ 0,3

Produits et services: une rafale de hausses sur un an
(Variation sur un an à fin août 2022. Source: Insee)

Énergie	+ 22,7 %
Dont	
• Produits pétroliers	+ 28,7 %
• Combustibles liquides	+ 69 %
• Gaz	+ 37,9 %

Services	+ 3,9 %
Dont	
• Restauration	+ 4,9 %
• Garage automobile	+ 7,1 %
• Protection sociale	+ 6,1 %
• Transport ferroviaire	+ 6,3 %
• Transport aérien	+ 39,8 %

Alimentation	+ 7,9 %
Dont	
• Poisson frais	+ 15,7 %
• Viande	+ 10,2 %
• Fruits frais	+ 3,2 %
• Lait, fromage, œufs	+ 10,9 %
• Pain et céréales	+ 9,1 %
• Boissons alcoolisées	+ 3,7 %
• Non alcoolisées	+ 7,1 %

Produits manufacturés	+ 3,5 %
Dont	
• Habillement et chaussures	+ 2,7 %
• Meubles et articles d'ameublement	+ 8,9 %
• Biens d'équipement ménager non durables	+ 8,5 %
• Verrerie, vaisselle et ustensiles de ménage	+ 5,6 %
• Véhicules	+ 6,3 %