VOTRE LETTRE D'INFO MENSUELLE 97 MARS 2022

CFE CGC

LE BULLETIN CONFÉDÉRAL

SOMMAIRE

P. 3 EN BREF

P. 4 L'INFO MILITANTE - RETRAITE À 65 ANS : LA CFE-CGC DÉNONCE UNE RÉFORME INJUSTIFIÉE ET DANGEREUSE

P. 5 BIODIVERSITÉ : SALARIÉS ET MILITANTS PEUVENT PESER !

P. 7 « BELFORT, LES ENFANTS DU LION » REÇUS PAR LA GRANDE PORTE AU SÉNAT

P. 8 RATP : LES RAISONS DE FOND DE LA MOBILISATION

P. 9 FRANCKY VINCENT : UN DÉBUT DE MANDAT SOUS LE SIGNE DES NAO

P. 10 SEMAINES CRUCIALES POUR L'AVENIR DE PIMKIE

P. 11 ENTRETIEN - INGRID SWORST : « LA VALORISATION DES PARCOURS SYNDICAUX EST UN ENJEU MAJEUR »

P. 13 REGARDS ÉCONOMIQUES

P. 18 REGARDS DURABLES

P. 22 REGARDS ÉGALITÉ DES CHANCES

P. 27 FOCUS - INQUIÉTUDES POUR LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL SELON SYNDEX

P. 29 TENDANCES

P. 30 BULLES TWITTER

EN BREF

Ukraine : contre la guerre, pour la paix immédiate

Dans **un communiqué commun** le 25 février dernier, les cinq confédérations syndicales représentatives (CFE-CGC, CFDT, CGT, FO, CFTC) dénoncent l'agression contre l'Ukraine décidée et mise en œuvre par le gouvernement de la Russie, en violation du droit international et des principes fondateurs de la Charte des nations unies. « Alors que plusieurs centaines de victimes civiles sont déjà à déplorer, nos confédérations expriment leur soutien aux populations, travailleurs et à leurs syndicats. » Appellant à la solidarité syndicale mondiale pour la paix, les organisations syndicales « réaffirment avec force le préambule de la constitution de l'OIT affirmant qu'une paix universelle et durable ne peut être fondée que sur la base de la justice sociale ».

Consultez le guide CFE-CGC sur les enjeux du dialogue environnemental d'entreprise

Alors que la loi climat et résilience d'août 2021 fait désormais figurer les enjeux environnementaux parmi les attributions générales des CSE des entreprises d'au moins 50 salariés, la CFE-CGC a édité, pour ses structures, **un guide thématique**. Comment structurer un véritable dialogue environnemental au sein de l'entreprise ? Comment s'adapter et anticiper les impacts sociaux et économiques de la transition écologique ? Quelles sont les attentes des salariés et par quels moyens les mobiliser ? Ce guide, assorti de témoignages de militants CFE-CGC, vous donnera toutes les informations nécessaires sur ces enjeux.

En 2021, un montant record de dividendes versés par les entreprises

Les entreprises ont payé 1 470 milliards de dollars en dividendes en 2021 (en hausse de 16,7 % par rapport à 2020), un record dopé par le rebond de l'économie mondiale, selon un rapport publié début mars par le cabinet Janus Henderson qui comptabilise les 1 200 plus grosses capitalisations boursières. La dynamique a touché tous les secteurs, 9 sociétés sur 10 ayant augmenté ou maintenu leurs dividendes. Les entreprises minières ont été particulièrement en forme, avec près de 100 milliards de dollars de dividendes versés.

Entrée en vigueur du Contrat d'engagement jeune (CEJ)

S'adressant aux jeunes de 16 à 25 ans révolus (ou 29 ans révolus lorsqu'ils disposent d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) qui ne sont pas étudiants, ne suivent pas une formation et présentent des difficultés d'accès à l'emploi durable, le dispositif gouvernemental du Contrat d'engagement jeune est entré en vigueur début mars. Mis en œuvre par Pôle emploi et les missions locales, le CEJ, qui remplace la Garantie jeunes, vise à proposer un accompagnement individuel et intensif pour une entrée plus rapide et durable dans l'emploi.

Alcool et tabac en tête des substances psychoactives au travail

Menée auprès de 1 245 professionnels, une récente étude de l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) indique que les substances psychoactives posant le plus de problème chez les travailleurs sont l'alcool (91 % des répondants), le tabac (66 %), le cannabis (64 %) et les médicaments psychotropes (43 %). Pour 64 % du panel, la consommation d'alcool et de cannabis est répandue au travail. Les médecins du travail évaluent à 8,6 % les salariés en difficulté avec l'alcool, sans hausse significative par rapport à 2009. En revanche, pour le cannabis, ce taux est aujourd'hui de 7 %, en hausse de 2 points par rapport à 2009.

LE CHIFFRE

22,3 %

L'écart de rémunération en défaveur des femmes par rapport aux hommes, selon une étude publiée le 3 mars 2022 par l'INSEE, qui précise qu'elles travaillent davantage à temps partiel ou cessent leur activité pour s'occuper des enfants, et qu'elles ont « moins souvent accès aux postes les mieux payés ».

Depuis un quart de siècle, souligne l'INSEE, l'écart de rémunération entre les sexes n'a diminué que de 5,1 points. Et seul un tiers de cette différence persistante de 22,3 % peut s'expliquer par une « différence de volume de travail ». Même en comparant les rémunérations en « équivalent temps plein », l'écart est toujours de 16,1 % au profit des hommes.

L'INFO MILITANTE

RETRAITE À 65 ANS : LA CFE-CGC DÉNONCE UNE RÉFORME INJUSTIFIÉE ET DANGEREUSE

Dans les médias, François Hommeril, président confédéral, a critiqué la réforme voulue par le président de la République, un projet dangereux sans la moindre justification économique.

Haro sur la retraite à 65 ans. Alors qu'Emmanuel Macron a remis sur la table le dossier des retraites, annonçant qu'en cas de réélection, il envisageait de reporter progressivement l'âge légal de départ à la retraite à 65 ans, contre 62 aujourd'hui, François Hommeril a fait part de l'opposition de la CFE-CGC à ce projet.

« C'est une réforme non nécessaire et dangereuse, a indiqué le président confédéral au micro de RMC, le 11 mars. *Aucun résultat économique des différents régimes ne justifie cette réforme voulue par le président de la République. D'où sort ce chiffre de dix milliards d'euros d'économies à réaliser ? Il n'y a pas de raison économique à faire une réforme des retraites, c'est absolument faux. Sur l'âge de départ à la retraite à 65 ans, il faut aussi rappeler que le taux d'emploi des plus de 55 ans en France est un des plus faibles en Europe, et que les chances de retrouver un travail après 60 ans, quand vous êtes au chômage, sont quasi nulles. »*

UNE MESURE QUI PÉNALISERAIT LES FEMMES ET FRAGILISERAIT LES DISPOSITIONS DE PRÉVOYANCE

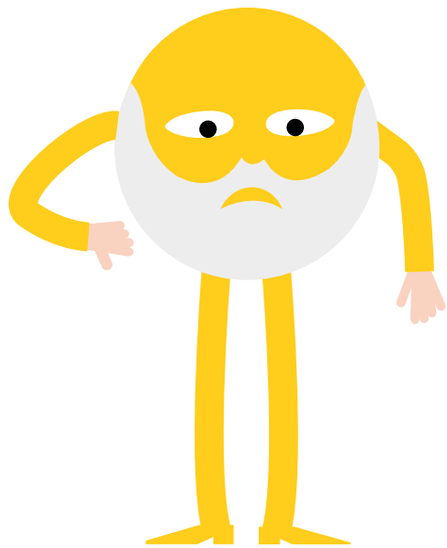
François Hommeril a par ailleurs pointé les dangers d'une telle réforme : *« Cette mesure de décalage de 62 à 65 ans toucherait surtout les femmes, en particulier les mères de famille, et créerait aussi des problèmes quant aux dispositions relatives à la prévoyance dans les entreprises. N'oublions pas également que l'espérance de vie, en France, ne progresse plus depuis 2014. »*

« S'agissant des régimes de retraite par répartition, on a fait cinq réformes en trente ans, passant de 37,5 années de cotisation à 42 puis à 43 ans, rappelle François Hommeril. *Ces réformes étaient nécessaires pour adapter le régime aux vagues démographiques et éviter son déséquilibre. La CFE-CGC a d'ailleurs accompagné un certain nombre de ces réformes, parfois douloureuses. Or aujourd'hui, je le répète, une réforme n'est pas nécessaire. »*

« IL N'Y A PAS DE RAISON ÉCONOMIQUE INDIQUANT LA NÉCESSITÉ DE FAIRE UNE RÉFORME, C'EST UNIQUEMENT UN OBJET POLITIQUE »

La veille, jeudi 10 mars, François Hommeril avait déjà réagi sur l'antenne de Franceinfo, déplorant *« l'acharnement de différents candidats, et notamment d'Emmanuel Macron, à vouloir faire une réforme des retraites ». « Le Conseil d'orientations des retraites (COR), nos collègues qui siègent dans les différents conseils d'administration et notamment ceux des retraites complémentaires, savent très bien qu'il n'y a pas de problématique d'équilibre financier à moyen et long terme sur les retraites, les régimes ne sont pas en danger »*, souligne le président de la CFE-CGC.

Et d'enfoncer le clou : *« Il n'y a pas de raison économique sur le moyen terme qui indique la nécessité de faire une réforme des retraites : c'est uniquement un objet politique. »*



BIODIVERSITÉ : SALARIÉS ET MILITANTS PEUVENT PESER !

Comment les entreprises, les salariés et les militants peuvent - et doivent - prendre en compte le respect de la biodiversité ? Compte-rendu de la table-ronde organisée par la CFE-CGC le 22 février dernier.

La question environnementale et de la biodiversité constitue désormais une préoccupation de premier plan pour les syndicats, en écho à celles de la société dans son ensemble. Voilà ce dont s'est réjoui François Hommeril, en introduisant les débats de la table ronde « Entreprises et biodiversité » (**voir ici la vidéo**), organisée par la CFE-CGC le 22 février 2022 au siège confédéral dans le cadre de son cycle de conférences « Restaurer la confiance ».

Aux yeux du président de la CFE-CGC, la prise en compte de la biodiversité « *va faire progresser* » la CFE-CGC et lui permettre d'attirer davantage de militants. D'autant que, comme l'a souligné Mathilde Despax, présidente de GATE 17, cabinet spécialisé dans les relations collectives de travail et la transition environnementale, et animatrice de la rencontre, la loi Climat et Résilience d'août 2021 permet aux représentants du personnel de s'emparer des problématiques vertes et de questionner les conséquences environnementales de l'activité de leurs entreprises. Elle a par ailleurs souligné « *le volontarisme* » dont fait preuve la CFE-CGC, reconnue partenaire engagé pour la nature par l'Office français pour la biodiversité (OFB), adhérente à nombre d'institutions de concertation sur le sujet comme le Global compact ou le Comité 21 et également membre de la Plateforme RSE, entité installée par le Premier ministre au sein de France Stratégie en 2013.

Rien d'étonnant donc à ce que la CFE-CGC réunisse des experts pour évoquer la question de la biodiversité. Un terme qu'ils ont commencé par définir. Le biologiste et président de l'association Humanité et biodiversité Bernard Chevassus-au-Louis a souligné que la biodiversité témoignait d'un « *infini des possibles* », que nous ne connaissons que très partiellement. Mais « *on en sait assez pour agir, et agir efficacement* », tout en développant notre niveau de connaissance. Pierre Dubreuil, directeur général de l'Office français de la biodiversité, a confirmé cette « *complexité* » de la biodiversité et a aussi souligné le « *basculement du vivant* », une érosion de cette richesse.

Or, a fait remarquer Antoine Cadi, directeur recherche et innovation de CDC Biodiversité, « *55 % du PIB mondial repose sur les services gratuits rendus par la nature* ». Ce qui invite fortement les entreprises à prendre cette biodiversité en considération dans leur chaîne de valeurs. BL Evolution, cabinet dirigé par Sylvain Boucherand, peut les y aider. Selon lui, au-delà des concepts, il convient de conserver à l'esprit que « *la biodiversité se manifeste dans notre vie quotidienne, au travers de ce que nous mangeons, des vêtements que nous portons et, pour les entreprises, des matières premières qu'elles utilisent* ».

L'ÉVOLUTION DES MODÈLES ÉCONOMIQUES, UNE URGENCE

Le terme de biodiversité ainsi défini, les experts se sont accordés à reconnaître l'urgence de faire évoluer les paradigmes économiques. L'épuisement des ressources naturelles l'impose. « *42 % des actifs financiers sont menacés d'extinction si la biodiversité se dégrade* », a indiqué Pierre Dubreuil. Mais outre l'évitement d'un risque, les entreprises peuvent, dans la prise en compte de la biodiversité, selon lui, « *trouver une opportunité de développement et de progrès* ». Ainsi, un euro investi dans la biodiversité crée-t-il 1,30 euro de valeur ajoutée ou encore 19 emplois. Il s'agit donc d'un « *investissement productif* ».

Concrètement, il convient de cesser de subventionner des activités néfastes pour la biodiversité. La préservation de celle-ci, autant que sa restauration, doivent mobiliser un ensemble d'acteurs, publics mais aussi privés, les entreprises devant embarquer dans cette évolution tout leur écosystème, clients et fournisseurs. « *Un enjeu important tient en effet au traçage des filières d'approvisionnement* », a rappelé Sylvain Boucherand, *qui a aussi invité à « une forme de sobriété, propre à nous conduire à repenser notre modèle social et économique* ». Ce bouleversement sera selon lui, à terme, « *créateur d'emplois* ».

LA BIODIVERSITÉ, UN LEVIER DE DÉVELOPPEMENT

Devant le manque de maturité des stratégies d'entreprise sur ce thème, selon Sylvain Boucherand, « *les instances représentatives des salariés doivent sensibiliser leurs adhérents à ces enjeux. Ainsi seront-elles force de proposition dans le dialogue social* ».

Les entreprises pourraient se montrer réceptives, notamment parce que le fait d'écarter le sujet « *comporte pour elles un risque en termes d'image* », a pointé Bernard Chevassus-au-Louis, en s'appuyant sur l'exemple du secteur du luxe qui a fait des efforts notables pour s'assurer de la « *durabilité* » de son approvisionnement en cuir, par exemple. Mais « *le niveau de conscience des entreprises est encore variable* », a regretté Pierre Dubreuil, pour qui la prise en compte de la biodiversité ne saurait se réduire à l'installation d'un toit végétalisé ou de ruches. En réalité, les entreprises doivent, dans leur politique de recherche et développement, « *considérer la biodiversité comme un levier de développement* ».

NAISSANCE D'UN OUTIL COMMUN DE MESURE

Les experts ont regretté que les notations extra financières des gestions d'actifs accordent encore peu de place à cet enjeu. Malgré tout, premier pas, un outil commun de mesure, le Global Biodiversity Score, a vu le jour, sur le modèle du bilan carbone. Il mesure le niveau de dégradation moyen au kilomètre carré généré par une entreprise. 22 multinationales s'en sont emparées. « *De quoi leur permettre d'entrevoir leur niveau de risque et de dépendance, mais aussi de responsabilité* », a estimé Antoine Cadi. « *Les investisseurs, dans leur interaction avec les entreprises, joueront un rôle important* », espère-t-il aussi.

De même que les partenaires sociaux, Sylvain Boucherand a invité les organisations syndicales à scruter les rapports RSE de leurs entreprises, à surveiller les indicateurs de leur démarche biodiversité et encore à mobiliser les administrateurs salariés pour qu'ils forment les actionnaires salariés. « *Vous avez un grand pouvoir, utilisez-le !* », les a-t-il interpellées. L'action des partenaires sociaux, selon Pierre Dubreuil, se verrait utilement appuyée par une « *pression citoyenne, la même que celle qui peut s'exercer lorsqu'il s'agit de faire respecter l'interdiction d'utiliser des sacs plastique* ».

Secrétaire nationale confédérale en charge du développement durable et de la RSE, Madeleine Gilbert a conclu les débats en soulignant la nécessité d'agir, de comprendre et de diffuser la culture de la biodiversité. « *La CFE-CGC y contribuera en produisant des outils à la disposition de tous, à l'image d'un répertoire de la biodiversité, et en assurant des formations à destination de ses représentants* ».

« BELFORT, LES ENFANTS DU LION » REÇUS PAR LA GRANDE PORTE AU SÉNAT

Le film consacré au combat des salariés de General Electric à Belfort a été projeté le 21 février dernier au Palais du Luxembourg, en présence des militants de la CFE-CGC, entre autres.

Grosse affluence, gros combat, grosse discussion. La projection de « Belfort, les enfants du lion », le mardi 21 février, a pris des allures d'événement sous les ors du Sénat. Un événement social et médiatique tant ce film fait désormais référence pour comprendre la politique industrielle de la France (ou son absence) et les impacts de la guerre économique et de la financiarisation des entreprises sur l'emploi et les territoires.

Pour mémoire, le documentaire réalisé par Vanessa Ratignier et Christophe Bouquet (production Yami 2, 2021) raconte comment deux jeunes ingénieurs de General Electric à Belfort, Philippe Petitcolin, élu CFE-CGC et Alexis Sesmat, élu Sud, figures de proue de toute une intersyndicale, ont contrecarré le laminage de leur entreprise par le propriétaire américain qui venait de la racheter à Alstom.

RETRACER UN COMBAT SYNDICAL DE HAUTE VOLÉE

Un combat syndical de haute volée, parti de l'annonce d'un plan de suppressions de 800 postes en 2019 – le premier d'une longue série – et dont le dernier épisode économique est le rachat de l'activité turbines de General Electric (ex-Alstom) par EDF en février 2022. En passant par toute une série d'étapes et de rebondissements : la plainte des syndicats contre l'État français en octobre 2019, puis contre General Electric en mai 2021, l'appui sympathisant mais pas toujours très compétent des technocrates de Bercy, la signature d'un accord tripartite (État-GE-syndicats) sur un nouveau projet industriel, les comités de suivi de cet accord, souvent décevants, les engagements non respectés par GE, jusqu'à la création de l'Association de préfiguration de sociétés d'ingénierie et d'intégration systèmes (APSIIS), une structure qui vise à *« sauvegarder les compétences lâchées par General Electric »*, selon les termes de Philippe Petitcolin.

Pour donner une idée de l'impact du film, la projection a été suivie par un débat de près de deux heures avec la salle. Avec des interventions de personnalités comme Frédéric Pierucci, ancien président monde de la division chaudière d'Alstom, Loïk Le Floch-Prigent, ex-PDG d'Elf Aquitaine et de Gaz de France, Cédric Perrin, sénateur (LR) du Territoire de Belfort, mais aussi le journaliste économique Jean-Michel Quatrepoint, grand pourfendeur des conditions de vente d'Alstom à General Electric entre 2014 et 2018. Sans oublier les éclairages de Raphaëlle Bertholon et de Madeleine Gilbert, secrétaires nationales de la CFE-CGC. Ni la présence, dans l'assistance d'un autre « Lion de Belfort » : l'ancien ministre Jean-Pierre Chevènement.

UNE RESSOURCE CLÉ : LE DOCUMENT DE VENTE D'ALSTOM À GE EN 2014

Dans leur combat, les « enfants du Lion » ont disposé d'un atout maître : ils ont mis la main sur le document de vente d'Alstom à General Electric en 2014, une vente supervisée par Emmanuel Macron, alors ministre de l'Économie, de l'Industrie et du Numérique dans le gouvernement Valls. Ils y ont découvert que GE avait pris, noir sur blanc, des engagements selon lesquels Belfort devait rester le centre mondial de production et de décision pour les turbines 50Hz. General Electric ne tenant pas ses promesses, *« nous l'avons dénoncé, c'est devenu notre arme et c'est ce qui a pu créer le rapport de force »*, résume Philippe Petitcolin.

RATP : LES RAISONS DE FOND DE LA MOBILISATION

Alors qu'une nouvelle grève est annoncée le 25 mars, la CFE-CGC comprend le désarroi des encadrants de la Régie. Explications avec Frédéric Ruiz, délégué syndical central et président de la Fédération CFE-CGC des Transports.

Comment s'explique le conflit social à la RATP ?

Il y a d'abord une raison factuelle, chiffrable, qui vient de ce que la direction de la RATP, sous tutelle de l'État, rappelons-le, ne concède à ses salariés que 0,4 % d'augmentation, saupoudrés en diverses petites mesures qui ne bénéficient pas à tous, dans le cadre des négociations annuelles obligatoires. En tenant compte des mécanismes qui revalorisent la carrière des salariés, on arrive selon la direction à un total de 2,7 % d'augmentation pour 2022, ce qu'elle juge largement suffisant. Comme l'a très bien expliqué François Hommeril sur BFM, les mesures générales sont ce qui permet de ne pas dévaluer les grilles de rémunération. Or, la RATP fait exactement l'inverse.

La mobilisation du 18 février dernier a-t-elle produit des résultats ?

Cette mobilisation importante n'a pas fait changer d'un pouce la position de la direction. Les organisations syndicales se sont revues le 23 février et l'intersyndicale a décidé de s'associer à un mouvement de grève qui avait déjà été planifié par ailleurs, le 25 mars, par les salariés du réseau de bus. Ces derniers sont confrontés à la problématique de l'ouverture à la concurrence des autobus au 1er janvier 2025, qui fait qu'ils vont se retrouver éparpillés dans diverses filiales au gré de l'attribution des lots. Ils ne seront plus salariés de la RATP. Du coup, les deux mouvements vont coïncider le 25 mars.

Quel est le ressenti de l'encadrement par rapport à ces questions ?

La CFE-CGC s'associe au mouvement de grève, tout en ayant conscience que les personnels d'encadrement ne font pas volontiers grève. Pour toute une série de raisons qui vont du fait que leur travail ne diminue pas quand ils font grève (ils le retrouvent en revenant), qu'ils peuvent subir des pressions et que leur déroulement de carrière est peut-être plus menacé par ce type de choix que celui des opérateurs. Il n'empêche que les encadrants vivent mal certains changements, notamment le bousculement complet de la structure de l'entreprise. La dureté de la position de la direction sur les NAO est un peu la goutte qui fait déborder le vase.

« Il y a tellement de changements dans l'entreprise que l'encadrement se retrouve entre le marteau et l'enclume »

Que voulez-vous dire par là ?

Il y a tellement de changements au niveau de l'entreprise que l'encadrement se retrouve placé entre le marteau et l'enclume. En gros, les cadres et les agents de maîtrise doivent appliquer une politique dont parfois ils font eux-mêmes les frais. Prenons l'exemple des marchés à remporter dans le cadre de l'ouverture à la concurrence. Il faudra vraisemblablement proposer le prix le plus bas puisque c'est le critère numéro un des attributions. Autrement dit, intensifier encore les efforts de productivité qui, depuis 4 ans, portent déjà beaucoup sur l'encadrement : mise en place d'unités d'affaires financièrement responsables, pression à la rentabilité sur les services supports, etc.

Ces évolutions ne sont-elles pas inéluctables ?

Pour un service de transport public comme le nôtre, je n'en suis pas sûr. Une bonne partie de la culture et de la réussite de la RATP était basée sur son modèle multimodal intégré. On désintègre ce modèle et ses différents métiers qui se complétaient entre eux. Cela entraîne un chamboulement psychologique et opérationnel de l'entreprise. Si l'on ajoute la remise en cause unilatérale des éléments de déroulement de carrière des encadrants, qui risque de les placer au fil de leur vie professionnelle dans de grandes incertitudes, cela commence à faire beaucoup. Et les dérives de l'ouverture à la concurrence dans les autres secteurs publics ne nous rassurent pas du tout.

Propos recueillis par Gilles Lockhart

FRANCKY VINCENT : UN DÉBUT DE MANDAT SOUS LE SIGNE DES NAO

Le nouveau président de la Fédération Assurance CFE-CGC est un cadre de Generali. Successeur de Joël Mottier, il est d'emblée mobilisé par les négociations annuelles obligatoires.

Nom : Vincent, prénom : Francky, nouveau mandat : président de la Fédération Assurance CFE-CGC, signe particulier : adore le football. *« J'y ai joué jusqu'à 37 ans au niveau Interdistricts, le plus haut niveau qui existait avant le national,* ne se fait pas prier pour raconter Francky Vincent dans son bureau fédéral de la rue de Provence à Paris. *C'est mon père, maire de la commune de Camblain-Châtelain (Pas-de-Calais), qui a créé le club. Et aujourd'hui le stade porte son nom ! »*

Qu'a-t-il retenu des tacles et autres passes décisives sur la pelouse ? *« Que l'esprit vestiaire n'est pas un vain mot. C'est quelque chose qui soude les gens et dont on retrouve la valeur de lien dans le réseau Generali. D'où l'intérêt de ne pas fermer les bureaux des commerciaux en essayant les rendre totalement itinérants, comme avait entrepris de faire la direction ! »*

LA CFE-CGC ASSURANCE EN FORTE PROGRESSION

Pas facile, en tout cas, de succéder au Platini fédéral, Joël Mottier, l'homme d'Axa qui a porté très haut la représentativité de la CFE-CGC Assurance au cours de ses présidences successives. Quand il a pris ses fonctions en 2006, elle était à 12 % ; aux dernières élections professionnelles, à 22 %. Élu fin 2021 lors du congrès fédéral organisé à Biarritz, Francky Vincent parle d'une évolution naturelle : *« Plus qu'une succession, c'est un héritage,* assure-t-il. *Joël Mottier a été mon mentor. Il est désormais mon conseiller stratégique, de manière à continuer à profiter de sa vision et de son aura dans cette Fédération. »*

La stratégie et les objectifs du nouveau projet fédéral seront présentés devant les instances de la CFE-CGC Assurance le 7 mars. En attendant, le délégué syndical central de l'unité économique et sociale Generali qu'est toujours Francky Vincent – entreprise où la CFE-CGC est première depuis 2016 avec 36 % de représentativité tous collèges confondus – doit composer avec le dossier *« difficile »* des NAO dans la branche.

« Difficile parce que ce dossier croise un passif spécifique. Depuis plusieurs années, nos dirigeants ont pris le dogme de ne pas attribuer d'augmentations générales des salaires et de s'en tenir à des augmentations individuelles. Il fallait profiter de la conjoncture favorable de cette année pour obtenir ces augmentations générales. »

« Être vigilant sur la participation et l'intéressement, et montrer notre volonté forte d'augmenter le partage de la valeur »

Il en résulte un certain nombre de dialogues sociaux tendus : non signatures des NAO à la MGEN, grève chez CNP Assurance, grève du zèle dans une filiale du Crédit Agricole… Mais aussi des accords satisfaisants chez des géants comme Axa, Allianz ou Generali, où la CFE-CGC, comme par hasard, est très forte. *« Grâce aux négociations, la situation est en train de se calmer,* anticipe Francky Vincent. *Pour autant, il va falloir être très vigilant sur les questions de participation et d'intéressement, être très pointu et montrer notre volonté forte d'augmenter le partage de la valeur. »*

PARCOURS MILITANT

2001 : élu au comité d'établissement Generali.

2003 : délégué syndical du réseau salarié de Generali, entrée au bureau exécutif du Syndicat National des Inspecteurs d'Assurances (SNIA CFE-CGC) en qualité d'audit.

2005 : élu président de la section UES CFE-CGC Generali.

2006 : Président-adjoint du SNIA, entrée au comité de la Fédération Assurance CFE-CGC.

2015 : Président du SNIA.

2019 : membre suppléant du comité directeur confédéral de la CFE-CGC.

2021 : élu président de la Fédération Assurance CFE-CGC.

SEMAINES CRUCIALES POUR L'AVENIR DE PIMKIE

Impulsée par une équipe CFE-CGC déterminée, la mobilisation en faveur de Pimkie s'amplifie. Car l'enseigne de mode féminine est de nouveau en difficulté, avec des menaces sur l'emploi.

Cinq directeurs généraux en cinq ans. Qui dit mieux ? Cette rotation hallucinante montre à quel point la famille Mulliez (Auchan, Décathlon, Flunch, Kiabi…), propriétaire de Pimkie, tâtonne à propos de sa marque de prêt-à-porter féminin. Dernière valse au sommet : Philippe Favre, anciennement rattaché au cabinet Prosphères (spécialiste de l'accompagnement des entreprises en difficulté), a été nommé pour redresser l'entreprise.

L'homme est connu pour avoir officié dans d'autres enseignes de la galaxie Mulliez comme Grain de Malice, Brice et Jules, avec à la clé plus de 640 emplois sacrifiés. D'où l'inquiétude des salariés de Pimkie qui sont 1 355 sur l'entité PPP (les 232 magasins en nom propre en France et 81 affiliés) et 218 sur Diramode (le siège).

UNE SITUATION ÉCONOMIQUE CRITIQUE

La situation économique de l'entreprise est arrivée à un point critique. Malgré les fermetures des zones allemande, belge, espagnole et suisse, l'équilibre n'est pas au rendez-vous. La trésorerie est incertaine, même si les actionnaires ont remis 17 millions d'euros en décembre 2021 et que 13 millions d'euros sont attendus en février 2022. La restructuration conduite en 2018, accompagnée par Prosphères, n'a pas eu l'efficacité escomptée, pas plus que le repositionnement de la marque en 2019 sur sa cible historique des 18-25 ans.

« *Les raisons avancées par la direction pour mettre en place un nouveau business plan ne sont pas contestables,* admet Karine Thérage Dewasmes, responsable du magasin de Noyelles-Godault dans le Pas-de-Calais, déléguée syndicale CFE-CGC et élue titulaire au comité social et économique (CSE). *Ce qui l'est, c'est qu'à maintes reprises, nous avions tiré la sonnette d'alarme et pointé du doigt les trop nombreux dysfonctionnements et incohérences récurrents de l'entreprise.* »

Entre autres dossiers brûlants, l'externalisation de la logistique qui entraîne des problèmes de livraison et d'approvisionnement des magasins, l'informatique obsolète, le fonctionnement à flux tendu en termes de personnel qui se heurte de plein fouet avec une augmentation du digital en magasin…

LES SALARIÉS DU SIÈGE ET DES MAGASINS DOIVENT PALLIER À DE GROS DYSFONCTIONNEMENTS

« *Les salariés du siège et des magasins donnent toute leur énergie pour que l'activité soit la plus performante possible mais ils doivent pallier à de gros dysfonctionnements : caisses qui tombent en panne, réseau instable, livraisons non qualitatives (retards, séries de vêtements incomplètes…). Les magasins sont fortement pénalisés par le manque de moyen qui leur est donné* », explique Myriam Bouzar, responsable de magasin et formatrice à Rouen, déléguée syndicale CFE-CGC.

Des freins d'autant plus regrettables que l'activité de Pimkie se portait bien en France jusqu'en 2018 et qu'un gros travail a été fait pour trouver des axes de rentabilité, en particulier l'ouverture en omnicanalité sur le wholesale et les marketplaces. Sans oublier une tentative de rénovation des outils logistiques et informatiques via leur externalisation à des partenaires. « *Mais Pimkie n'avait plus les moyens de redonner de la performance à ces outils beaucoup trop vieillissants* », commente Frédérique Dupont, cheffe de projet au siège, déléguée syndicale et élue titulaire au CSE pour la CFE-CGC.

LE CSE A DÉPOSÉ UN DROIT D'ALERTE ÉCONOMIQUE

Dans ce contexte, le CSE a déposé, courant janvier 2022, un droit d'alerte économique phase 2. L'expertise économique est lancée. Notons que l'équipe CFE-CGC compte aussi Hubert Legrand, responsable comptabilité au siège et élu titulaire au CSE, ainsi que deux suppléantes : Pascale Laversin, responsable process et méthodes achats, et Najjat Belmir, responsable de magasin et formatrice à Lyon Saint-Priest. Tous et toutes sont prêts à l'action.

ENTRETIEN

« LA VALORISATION DES PARCOURS SYNDICAUX EST UN ENJEU MAJEUR »

Formation des militants, négociation dans les branches et en entreprise, lutte contre les discriminations syndicales… Déléguée nationale, Ingrid Sworst témoigne du fort engagement de la CFE-CGC pour valoriser les parcours syndicaux.

Après celui sur les formations certifiantes et diplômantes pour valoriser les mandats syndicaux, la CFE-CGC vient d'éditer pour ses militants un guide sur la valorisation du parcours syndical. Quelle en est la démarche ?

Tout d'abord, rappelons que ce guide, intitulé « Valorisation du parcours syndical : réussir sa négociation d'accord collectif », est à destination de nos négociateurs de branches et d'entreprises afin de les aider à négocier au mieux des accords collectifs sur ce sujet fondamental de la valorisation des parcours syndicaux de nos militants. Le guide rappelle les dispositifs législatifs et va plus loin en exposant les retours d'expérience de nos négociateurs des différentes branches ainsi que les valeurs de la CFE-CGC. La publication est donc complémentaire du **guide sur les formations certifiantes et diplômantes** car, outre l'encouragement de la CFE-CGC à inciter ses militants à se former, il fallait donner des conseils techniques aux militants pour négocier sur le terrain.

« Le parcours syndical doit être considéré et valorisé comme une montée en compétences »

Pourquoi la CFE-CGC a-t-elle fait de ces sujets un cheval de bataille ?

La CFE-CGC souhaite que le parcours syndical du militant soit véritablement, et à juste titre, considéré et valorisé comme une montée en compétences. Le mandat syndical permet en effet d'acquérir et de développer de nombreuses compétences et connaissances très variées, outre les compétences psychosociales et l'intelligence émotionnelle que le militant développe tout au long de son parcours syndical.

De plus, la mise en place des comités sociaux et économiques (CSE) a considérablement accéléré la professionnalisation des élus du personnel, qui doivent traiter de sujets toujours plus complexes avec moins de moyens qu'auparavant.

En 2019, le Défenseur des droits mettait en lumière que 46 % des personnes syndiquées avaient été victimes de discriminations (évolution de carrière, conditions de travail…). Comment lutter contre ce phénomène persistant ?

Sur ce sujet, la tolérance doit être de zéro. Il est impossible d'accepter que nos militants, dans le cadre de leur activité syndicale, soient discriminés pour porter la voix de leurs collègues qui les ont élus légitimement pour les représenter. Le guide CFE-CGC est justement un moyen de permettre à nos négociateurs de valoriser l'engagement de nos militants. La négociation d'un accord collectif sur la valorisation des parcours syndicaux est un enjeu essentiel pour la reconnaissance de nos missions.

Dans quelle mesure l'exercice d'un mandat d'élu du personnel permet l'acquisition de nouvelles compétences utiles pour l'entreprise ?

En premier lieu, il est important de rappeler que ce n'est pas n'importe qui qui s'engage à représenter ses collègues. Cet engagement nécessite déjà au départ de l'intelligence émotionnelle et de nombreuses compétences psychosociales. J'ai l'habitude de dire que nos militants sont « extra ordinaires ». Ensuite, l'exercice du mandat permet d'acquérir quantité de connaissances et compétences sur des thématiques essentielles dans l'entreprise : santé et sécurité, analyse et interprétation des chiffres, réactivité, détection des signaux faibles, aspects juridiques et bien d'autres. Ces compétences font de l'élu(e) une personne intelligente émotionnellement, adaptable, réactive et, en quelque sorte, multicarte.

ENTRETIEN

Comment valoriser un parcours syndical au terme de son mandat ?

Il faut déjà être conscient et convaincu de sa valeur et de la valeur de son parcours syndical. À ce titre, nous élaborons une formation avec le centre de formation syndicale (CFS) de la Confédération. Elle sera mise en place cette année. Après, évidemment, le meilleur moyen de valoriser son parcours est la formation et/ou un process de reconnaissance des compétences. Cela passe par les formations du CFS ; les formations communes pour nos militants des TPE-PME ; les formations certifiantes ou diplômantes ; la reconnaissance des compétences par le dispositif des certificats de compétences ; la validation des acquis d'expérience (VAE) ; le bilan de compétences.

« Sur la rémunération, s'assurer par voie d'accord qu'aucun salarié mandaté ne soit lésé par rapport à un autre salarié »

Quelles garanties doivent être apportées sur l'évolution de la rémunérations des salariés mandatés ?

Ce sujet est éminemment sensible. Une base a été posée avec la loi Rebsamen mais ce n'est qu'un socle sur lequel s'appuyer. Il faut absolument s'assurer, par voie d'accord, qu'aucun militant ne soit lésé par rapport à un autre salarié de l'entreprise. Nous incitons particulièrement les négociateurs CFE-CGC à être très vigilants sur le champ des bénéficiaires de la garantie, sur les éléments de rémunération garantie et sur le mode de calcul de la garantie de rémunération.

En 2018, le législateur a créé une nouvelle certification permettant aux représentants du personnel et aux mandataires syndicaux de faire reconnaître leurs compétences acquises. Où en est-on ?

Le dispositif continue de se développer. Cette année, un nouveau certificat de compétences sera déployé sur la prévention et les risques au travail. La certification de compétences est surtout intéressante pour nos militants agents de maîtrise, car elle permet d'acquérir des blocs de compétences à leur niveau. Pour nos militants cadres, le dispositif ne permet pas, à ce jour, de faire reconnaître des blocs niveau cadre.

Soutenue par d'autres organisations syndicales, la CFE-CGC persiste à affirmer que bon nombre de mandats syndicaux permettent d'acquérir des compétences niveau cadre : secrétaire de CSE, trésorier, délégué syndical central, mandats fédéraux, confédéraux et régionaux… Ainsi, nous allons travailler cette année à mettre en place une reconnaissance des compétences niveau cadre par le biais d'un dispositif VAE en collaboration avec la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) et l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (Afpa).

« Un accord précurseur signé dans la branche de l'assurance »

Quelles sont les autres revendications de la CFE-CGC ?

La CFE-CGC souhaite en particulier améliorer les dispositifs législatifs existants, la conciliation entre l'exercice du mandat et la vie professionnelle, et l'attractivité des mandats et des responsabilités syndicales. Nous militons aussi pour la reconnaissance du parcours militant dans la carrière du mandaté, pour l'employabilité des salariés mandatés et pour la garantie absolue du principe de non-discrimination.

Sur ces sujets, les accord de branche et d'entreprise sont-ils nombreux à ce jour ?

Même s'il commence à y en avoir de très beaux, les accords sur la valorisation des parcours syndicaux ne seront jamais assez nombreux ! À l'image de l'accord signé dans la branche de l'assurance, précurseur sur le sujet, la CFE-CGC incite ses négociateurs de branches à se saisir de ces problématiques pour ouvrir la voie aux entreprises.

Propos recueillis par Mathieu Bahuet

GUERRE EN UKRAINE : QUELLES CONSÉQUENCES ÉCONOMIQUES ?

Flambée des prix de l'énergie, problèmes d'approvisionnement, tensions inflationnistes… Le conflit déclenché par la Russie génère de nombreux périls sur les économies mondiales et en France.

Depuis l'invasion des troupes russes en Ukraine, le 24 février dernier, les pays occidentaux ont répondu sur le terrain économique par la prise de sanctions visant à déclencher une crise économique en Russie pour éviter le conflit militaire. Quelles conséquences cette guerre va-t-elle avoir sur l'économie mondiale, déjà fortement fragilisée par la crise sanitaire ?

DURCISSEMENT DES SANCTIONS ÉCONOMIQUES À L'ENCONTRE DE LA RUSSIE

Dans ce conflit, l'économie est devenue l'arme principale d'affrontement entre occidentaux et Russes. Après les sanctions internationales suite à l'annexion de la Crimée en 2014, certaines ont été renforcées en 2018, allongeant la liste des bannis proches du pouvoir russe, durcissant encore les conditions d'accès des entreprises du pays à certaines technologies américaines et européennes.

Ces derniers jours, l'Union européenne (UE) et les États-Unis ont multiplié les annonces pour tenter de dissuader le gouvernement russe de poursuivre ses assauts : fermeture des espaces aériens, suspension du projet de gazoduc Nord Stream 2, sanctions imposées aux banques, embargo sur l'importation de pétrole et de gaz russe aux États-Unis. Parmi ces mesures, l'exclusion de sept banques russes du système bancaire Swift (système de paiement de la finance internationale, plaque tournante des transactions mondiales) risque d'être très coûteuse pour la Russie. En effet, elle rend difficile les transactions financières pour les entreprises russes, pénalisant lourdement les exportations de matières premières. En revanche, deux grands établissements financiers par lesquels se font une grande partie des paiements pour les fournitures de gaz et de pétrole ont pour le moment été épargnés, car de nombreux États européens (en particulier l'Allemagne) dépendent de ces importations.

L'équation pour les pays occidentaux s'annonce délicate : il s'agit de recourir à des sanctions suffisamment fortes pour obtenir une négociation, tout en évitant de provoquer une flambée excessive des prix des matières premières, préjudiciables aux économies occidentales.

HAUSSE DES PRIX DE L'ÉNERGIE ET TENSIONS INFLATIONNISTES

Les répercussions économiques les plus immédiates concernent la hausse des prix de l'énergie. La Russie est un acteur majeur du secteur pétro-gazier : elle produit 10 % du pétrole consommé dans le monde et fournit 40 % du gaz utilisé en Europe. Le pays est aussi le troisième exportateur mondial de charbon.

La guerre en Ukraine est venue amplifier les tensions inflationnistes déjà existantes, dues à la reprise de l'activité en 2021 et à la non-adaptation des offres norvégiennes et russes aux demandes de gaz. Depuis le début de la guerre, le prix du baril de Brent (le baril de référence en Europe) a augmenté de 25 % tandis que le prix du gaz a doublé, se répercutant immédiatement sur le prix de l'électricité (ne pouvant être stockée, son prix s'établit sur le coût marginal de production de la dernière centrale appelée pour satisfaire la demande du marché européen de l'électron – à ce sujet, relire l'article « UE : le marché intérieur de l'énergie en débat » dans le Bulletin confédéral n°94 de décembre 2021).

Les conséquences de la hausse du prix de l'énergie sont nombreuses et commencent à impacter l'économie. C'est le cas par exemple de La Jurassienne de Céramique Française, qui vient juste de reprendre l'ancienne usine Jacob Delafon à Damparis (Jura), et qui a décidé d'arrêter sa production, n'ayant pu sécuriser le prix de ses achats de gaz.

Une étude récente de BPI France recense d'ailleurs les industries les plus exposées aux hausses des prix de l'électricité et du gaz. La métallurgie est de loin le secteur le plus exposé, les consommations intermédiaires d'électricité et de gaz représentant 174 % de son excédent brut d'exploitation (EBE) et 40% de la valeur ajoutée. Viennent ensuite les industries du papier et du verre. Dans la chimie, les engrais utilisés pour l'agriculture sont particulièrement exposés car le gaz entre pour 80 % dans le coût des engrais ammonitratés qui représentent 60 % des usages en France. De plus, la hausse des prix des carburants renchérit les coûts de transport des marchandises des entreprises. L'impact du choc devrait donc se répercuter sur les prix de vente des produits issus des secteurs les plus touchés.

Pour les ménages, dont le poste de l'énergie représente environ 9 % du panier de consommation, la facture risque d'être élevée. Euler Hermès (assurance-crédit, filiale d'Allianz) prévoit une hausse de 30 %, en atteignant 2 800 euros en 2022 (400 euros de plus qu'en 2021 !).

La hausse du prix de l'énergie devrait donc alimenter des poussées inflationnistes déjà bien présentes. Dans la zone euro, l'inflation était déjà de 5,8 % en février (3,6 % en France). Elle devrait atteindre 7 % ces prochains mois (4 % en France) d'après les dernières prévisions. Aussi, il devient de plus en plus difficile pour les banques centrales, qui ont déjà injecté de l'argent dans l'économie pendant la crise sanitaire, de reporter la hausse des taux d'intérêt pour juguler l'inflation. Un tel scénario ne ferait d'ailleurs qu'affaiblir davantage l'économie si le niveau des prix continuait à augmenter. Ce qui pourrait affecter le bénéfice des entreprises, faire baisser le cours des actions, les investissements et la confiance des entreprises, déjà bien entamée.

DIFFICULTÉS D'APPROVISIONNEMENTS EN MATIÈRES PREMIÈRES ET RALENTISSEMENT DE LA CROISSANCE

Impact sur le cours des céréales

La guerre en Ukraine bouleverse les marchés agricoles mondiaux car les deux pays sont d'importants producteurs de céréales et représentent près d'un tiers des exportations de blé et d'orge, 20 % de celles de maïs, et une part importante du tournesol. Les pays du pourtour méditerranéen, disposant parfois de réserves très faibles en céréales, sont particulièrement dépendants de ces approvisionnements. Avec la flambée des cours et le risque de pénurie, les risques socio-économiques y sont élevés à moyen-terme.

Les pays occidentaux sont moins concernés par des risques de pénurie. En revanche, la volatilité des prix des céréales inquiète les éleveurs, en particulier dans les filières d'élevage de porcs et de volaille, dans lesquelles les céréales (pour les rations du bétail) représentent 60 à 65 % du coût de production. L'impact est préoccupant dans un secteur agro-alimentaire sous pression avec des coûts de production déjà bien compressés.

Impact sur l'approvisionnement en métaux industriels

La Russie compte parmi les premiers producteurs de métaux industriels comme le palladium (utilisé pour la construction des pots d'échappement des voitures à essence notamment), dont elle assure 43 % des exportations mondiales, et le titane (40 % du marché mondial). Le pays est aussi le deuxième producteur d'aluminium et de nickel (utilisé pour les batteries de voitures électriques). L'Europe est assez dépendante de ces matières premières dont les prix se sont envolés. Or, la menace d'une rupture des approvisionnements pourrait fragiliser l'industrie qui a déjà subi la pénurie

de semi-conducteurs pendant la crise sanitaire. Il faut donc s'attendre à des effets en cascade sur toute la filière, en particulier dans le secteur automobile.

Ralentissement de la croissance

Cette hausse du coût des matières premières risque de ralentir fortement la production, avec de nombreuses répercussions sur le niveau d'activité, l'emploi et la consommation. À court terme, les prévisions s'accordent sur un potentiel ralentissement de la croissance. Les économistes de JP Morgan estiment que la hausse du prix des matières premières devrait augmenter l'inflation d'un point et retirer un point de croissance à travers le monde. Pour les pays européens, elle devrait tomber à 2,8 % au lieu de 3,5 %, selon le cabinet Capital Economics.

Ce ralentissement de la croissance chez les principaux partenaires commerciaux de la France aura nécessairement des répercussions sur la demande adressée à notre pays. Allianz chiffre cette perte à 0,5 point de PIB au printemps 2022, avec une hypothèse de baisse de l'offre en exportation d'énergie russe de 10 %.

Par ailleurs, un renforcement des restrictions commerciales avec la Russie, notamment un embargo sur les exportations de pétrole et de gaz, pourrait générer un choc économique plus violent. Une guerre durable entre la Russie et l'Ukraine pourrait donc coûter cher à l'économie française, avec un risque de récession qui n'est pas à écarter pour l'ensemble de la zone euro.

REVOIR NOS MODES DE PRODUCTION ET DE CONSOMMATION

Pour la CFE-CGC, il est important de redémarrer notre industrie en considérant l'ensemble de la chaîne de valeur et les ressources critiques afin de les sécuriser pour nous garantir une certaine autonomie. Avec nos modes de production, ce sont aussi nos modes de consommation qui doivent être revus, en pensant de nouveaux usages plus sobres en énergie pour tendre vers une économie plus résiliente.

Mix énergétique et parc électronucléaire : les vertus d'un modèle français résilient

Par Alexandre Grillat, secrétaire national aux affaires publiques de la Fédération CFE-CGC Énergies.

Alors que le continent européen vit depuis plusieurs semaines au rythme des dramatiques événements se déroulant en Ukraine, l'ampleur des conséquences de ce conflit et des sanctions imposées à la Russie fait prendre conscience de l'impératif de la sécurité stratégique de l'Europe.

C'est en effet l'ensemble des pays européens qui font face à une crise énergétique qu'illustrent les niveaux atteints par les prix du gaz, du charbon et du pétrole. Cette crise sans précédent doit constituer un électrochoc pour l'Europe, confrontée à ses faiblesses et à ses dépendances stratégiques.

Dans ce contexte, la stratégie de la France apparaît plus résiliente et assure bien mieux l'indépendance énergétique du pays que celle de nos voisins outre-Rhin. C'est parce qu'elle a su développer un bouquet énergétique équilibré reposant sur l'électricité nucléaire et hydraulique, aux côtés du gaz, mais aussi parce qu'elle bénéficie d'infrastructures gazières permettant la diversification des routes d'approvisionnement que la France dépend bien moins du gaz russe que l'Allemagne. Qui peut nier qu'aujourd'hui les terminaux méthaniers et les capacités de stockage dont dispose la France lui confèrent un atout stratégique majeur ?

Qui peut également nier aussi que le parc électronucléaire garantit à la France la maîtrise de son destin énergétique, contrairement à l'Allemagne qui avait décidé de fermer cette année ses derniers réacteurs et qui hésite maintenant, dans l'urgence de la crise, entre deux options : fermeture au risque d'une pénurie énergétique l'hiver prochain ou pragmatisme conduisant à une prolongation quitte à revenir sur vingt années de dogme anti-nucléaire ?

La stratégie française qui a conduit depuis plusieurs décennies à construire un mix énergétique résilient et équilibré s'avère particulièrement pertinente en temps de crise. Le choc pétrolier de 1973 avait conduit à engager le programme électronucléaire. Cette stratégie doit continuer à guider les choix énergétiques du pays, et notamment la prochaine programmation pluriannuelle de l'énergie (PPE). Cette résilience et cette autonomie stratégique françaises doivent être confortées.

LES CHIFFRES

2 483,616 MILLIARDS D'EUROS
PIB France 2020

0,7 %
Croissance du PIB en volume au 4e trimestre 2021

+ 1,6 %
Inflation 2021

7,4 %
Chômage au sens du BIT (4e trimestre 2021)

- 29 MILLIARDS D'EUROS
Balance commerciale (4e trimestre 2021)

2 834,3 MILLIARDS D'EUROS (116,3 % DU PIB)
Dette publique (3e trimestre 2021)

1 422,8 MILLIARDS D'EUROS (61,8 % DU PIB)
Dépenses publiques 2020

	France				Allemagne				Italie				Espagne				Royaume-Uni			
	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
Taux de croissance	-7,9%	6,7%	3,5%	1,8%	-4,8%	2,7%	3,8%	2,5%	-8,9%	6,2%	3,8%	2,2%	-10,8%	4,9%	5,8%	3,8%	-9,9%	7,2%	4,7%	2,3%
Taux de chômage (% de la population active	8,2%	8,1%	8,3%	8%	4,2%	3,7%	3,6%	3,5%	9,1%	10,3%	11,6%	11,4%	15,5%	15,4%	14,8%	14,1%	4,5%	5%	5%	4,7%
Solde public (% du PIB)	-9,9%	-8,9%	-4,7%	-3,9%	-4,2%	-6,8%	-1,8%	-0,4%	-9,5%	-10,2%	-4,7%	-3,5%	-11,5%	-8,6%	-5%	-4,4%	-13,4%	-11,9%	-5,6%	-3,6%
Dette publique (% du PIB)	113,4%	115,8%	113,5%	114,6%	68,9%	72,5%	69,8%	68%	155,6%	154,8%	150,4%	149,4%	117,1%	120,2%	116,4%	116,2%	103,7%	108,5%	107%	109,4%

Source

Pour 2020, les données sont issues de la Commission européenne. Pour les autres années, les données sont issues des prévisions du FMI qui ont été réactualisées en octobre 2021 et en janvier 2022 pour le taux de croissance.

CONTACTS

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

Service Économie
Anne Bernard
Louis Delbos
Anaïs Filsoofi
Vinciane Vialard

LA CFE-CGC ET SES MILITANTS MOBILISÉS EN FAVEUR DE LA BIODIVERSITÉ

Secrétaire nationale en charge de la RSE et du développement durable, Madeleine Gilbert témoigne du fort engagement de la CFE-CGC sur les enjeux de biodiversité et leurs déclinaisons en entreprise.

La troisième Stratégie nationale pour la biodiversité (SNB) 2021-2030 est actuellement soumise à consultation des différentes instances gouvernementales. Douze associations de protection de la nature ont interpellé le président de la République en demandant des mesures plus ambitieuses afin de produire des effets concrets pour la restauration de la biodiversité. Les écosystèmes sains permettent en effet la préservation du vivant grâce, entre autres, à la régulation des conditions météorologiques, la qualité de l'air, la pollinisation des cultures et la production agricole.

Notre économie et nos conditions de vie dépendent de la restauration du vivant. Par ailleurs, des milliers d'emplois sont liés à la biodiversité. Aujourd'hui, 55 % du PIB mondial repose sur une biodiversité en bon état. En France, 10 % des emplois salariés en dépendent directement et 80 % des emplois qui en découlent indirectement pourraient être touchés par sa dégradation. La biodiversité, par les « matières premières » qu'elle apporte et les services écosystémiques qu'elle rend, contribue à l'économie et à la qualité de vie.

LA CFE-CGC RECONNUE « PARTENAIRE ENGAGÉ POUR LA NATURE » PAR L'OFFICE FRANÇAIS DE LA BIODIVERSITÉ

Tous ces éléments ont conduit la CFE-CGC, très impliquée dans les questions de transition environnementale, à s'investir dans ce domaine. Depuis l'an dernier, la CFE-CGC est reconnue « partenaire engagé pour la nature » par l'Office français de la biodiversité (OFB) et, à travers notre charte développement, nous nous engageons pour « participer à la préservation de la biodiversité ». Dans la continuité de cette politique, nous avons organisé, le 22 février dernier au siège confédéral, une table-ronde "Entreprises et biodiversité" (voir le compte-rendu détaillé page 5) réunissant experts, scientifiques, chercheurs et représentants de l'État afin de mobiliser et de permettre une prise de conscience des enjeux sur ces sujets. Une centaine d'auditeurs se sont connectés à notre conférence animée et coordonnée par Mathilde Despax, présidente du cabinet Gate 17.

Nos invités ont exposé leurs visions et apporté leurs recommandations :

- Pierre Dubreuil (directeur général de l'Office français de la biodiversité) : *« Le changement de modèle n'était pas une option. Notre modèle est prédateur de ressources naturelles et ces ressources sont en cours d'épuisement. Une conversion est nécessaire pour que le vivant soit au cœur des choix ».*
- Bernard Chevassus-au-Louis, président de l'association Humanité et Biodiversité, a souligné que la biodiversité témoignait d'un « *infini des possibles* », que nous ne connaissons que très partiellement. Mais *« que l'on en savait assez pour agir, et agir efficacement ».*
- Antoine Cadi, directeur de recherche et innovation CDC Biodiversité, a émis le vœu que les entreprises, grâce à l'outil commun de mesure outil Global Biodiversity Score, « *puissent entrevoir leur niveau de risque et de dépendance, mais aussi de responsabilité ».* Et d'ajouter que *« les investisseurs, dans leur interaction avec les entreprises, joueront un rôle important »*, tant *« il y a urgence à restaurer la biodiversité ».*
- Sylvain Boucherand, COE et cofondateur de BL Evolution, a rappelé que *« la biodiversité se manifeste dans notre vie quotidienne, au travers de ce que nous mangeons, des vêtements que nous portons et, pour les entreprises, des matières premières qu'elles utilisent ».* Il a invité les organisations syndicales *« à scruter les rapports RSE de leurs entreprises, à surveiller les indicateurs de leur démarche biodiversité et à mobiliser les représentants du personnel et les administrateurs salariés ».*

Effectivement, il est essentiel d'accompagner les parties prenantes dans la compréhension des enjeux liés à la biodiversité : relations systémiques entre les espèces et les milieux, dépendances entre les activités économiques et les services rendus par la biodiversité.

SOUTENIR LES SALARIÉS ET LEURS REPRÉSENTANTS POUR PRENDRE EN COMPTE LA BIODIVERSITÉ DANS LA STRATÉGIE DES ENTREPRISES

La CFE-CGC, adhérente au Global Compact des Nations unies et en cohérence avec les Objectifs de développement durable (ODD) 6, 14 et 15, souhaite promouvoir les politiques et les actions de gestion durable des ressources naturelles afin de préserver et de restaurer les écosystèmes marins et terrestres, les biens communs, et tous les bénéfices associés (régulation du climat et du du cycle de l'eau, sécurité alimentaire, matières premières...).

Nous souhaitons soutenir les salariés et les instances représentatives du personnel pour la prise en compte et l'intégration de la Stratégie nationale pour la biodiversité dans la stratégie des entreprises. À cet effet, nous mettrons à disposition, ces prochains mois, un répertoire biodiversité en libre accès sur le site internet de la CFE-CGC. Cet outil de compréhension contribuera à apporter un éclairage sur les moyens d'atténuation (éviter, réduire et compenser). La formation "Entreprises et biodiversité » permettra aux élus, aux représentants du personnel et aux administrateurs d'être en capacité d'identifier les enjeux dans leurs entreprises, de disposer d'outils d'évaluation et d'être force de proposition pour développer les bonnes pratiques.

Toutes ces actions sont nécessaires tant le rythme de l'érosion de la biodiversité s'accélère. À l'heure où la Commission européenne a publié, le 23 février dernier, son paquet législatif pour « une économie juste et durable », relatif au respect des droits de l'homme et de l'environnement par les entreprises dans les chaînes de valeurs mondiales, il est urgent d'agir et d'intégrer, dans les rapports RSE et les rapports extra-financiers, cette dimension oubliée et pourtant essentielle.

RÉCHAUFFEMENT CLIMATIQUE : LE GIEC TIRE ENCORE LA SONNETTE D'ALARME

Le dernier rapport des experts climat de l'ONU souligne la nécessité d'accélérer les efforts pour se préparer aux impacts grandissants du changement climatique.

Le GIEC (Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat), qui évalue l'état des connaissances sur l'évolution du climat ainsi que ses causes et ses impacts, a publié le 28 février 2022 le deuxième volet de son sixième rapport. Pour rappel, le GIEC est composé de trois groupes, chacun en charge d'une partie du rapport. La première partie a été publiée en août 2021 et se concentrait sur la physique du climat. La seconde partie publiée le mois dernier concerne l'écologie, la vulnérabilité humaine face aux risques et l'adaptation face au changement climatique. Enfin, le troisième groupe travaille sur les moyens d'atténuer le changement climatique et ses conséquences dans un rapport attendu en avril prochain.

La seconde partie du rapport montre que les impacts du changement climatique se retrouvent dans la majorité des écosystèmes, hydrosystèmes et des sociétés humaines. Il est démontré scientifiquement que de plus en plus de catastrophes naturelles sont causées par l'activité humaine et que la situation de notre planète s'est significativement aggravée.

DES EFFETS DÉJÀ IRRÉVERSIBLES

Le rapport détaille dans un premier temps les effets irréversibles du changement climatique de par l'augmentation des extrêmes météorologiques poussant les systèmes naturels et humains au-delà de leur capacité d'adaptation. Les scientifiques projettent notamment une accélération de la hausse du niveau de la mer Méditerranée (potentiellement d'un mètre d'ici la fin du siècle) entraînant une vulnérabilité du littoral et de ses écosystèmes. Le changement climatique a aussi ralenti la croissance de la productivité agricole et provoqué l'augmentation de phénomènes météorologiques extrêmes, exposant des millions de personnes à l'insécurité alimentaire et à une diminution de la sécurité de l'eau.

D'après le GIEC, la vulnérabilité au changement climatique diffère considérablement d'une région à une autre et à l'intérieur d'une même région. Aujourd'hui, environ 3,3 à 3,6 milliards de personnes vivent dans des contextes très vulnérables au changement climatique. Les femmes, les enfants, les personnes âgées, les populations autochtones, les ménages à faible revenu et les groupes socialement marginalisés sont les plus vulnérables aux effets du changement climatique sur leur santé tant physique que mentale.

RISQUES POUR LES ÉCOSYSTÈMES, DOMMAGES ÉCONOMIQUES ET POTENTIELS CONFLITS SUR FOND D'APPROPRIATION DES RESSOURCES NATURELLES

Le rapport fait ensuite une évaluation des risques liés au changement climatique à court et moyen terme. À court terme (2021-2040), un réchauffement mondial qui atteindrait + 1,5°C entraînerait une augmentation inévitable de nombreux risques climatiques et présenterait des risques multiples pour les écosystèmes et les êtres humains. Des actions prises sur le court terme permettront de limiter les pertes et dommages mais ne pourront pas toutes les éviter, soulignent les experts. À long terme, les risques du réchauffement climatique varient en fonction du degré de réchauffement. Par exemple, en matière de biodiversité, le risque d'extinction des espèces peut au moins doubler avec un niveau de réchauffement compris entre 1,5 et 3°C.

De la même manière, les dommages économiques devraient être plus élevés en fonction du niveau de réchauffement. Pour Svitlana Krokovska, météorologue ukrainienne et membre du GIEC, « le changement climatique et les conflits ont les mêmes racines : les combustibles fossiles et notre dépendance à leur égard ». De plus en plus de conflits

risquent ainsi de naître sur fond d'appropriation des ressources naturelles (eau, forêts, sols fertiles...). Il est donc urgent de trouver des solutions afin d'adopter un mode de vie plus résilient.

PLUSIEURS SOLUTIONS D'ADAPTATION ET D'ATTÉNUATION

Si le rapport du GIEC note une amélioration dans la mise en œuvre de l'adaptation dans tous les secteurs et toutes les régions, ces progrès ne sont pas répartis égalitairement et de nombreuses lacunes sont observées. Le GIEC mentionne plusieurs solutions d'adaptation et d'atténuation, notamment l'agroforesterie, la restauration d'aires dégradées et la diversification de la production d'énergie. Les solutions multi-sectorielles qui s'attaquent aux inégalités sociales permettent aussi d'augmenter l'efficacité de l'adaptation dans de nombreux secteurs. Par ailleurs, des limites à l'adaptation ont déjà été atteintes : c'est le cas du blanchiment des coraux et de la fonte de la banquise.

Le GIEC et l'IPBES (Plateforme intergouvernementale scientifique et politique sur la biodiversité et les services écosystémiques) s'accordent sur la nécessité de sauvegarder la biodiversité et ses écosystèmes pour un développement résilient au changement climatique. Selon de récentes analyses, « le maintien de la résilience de la biodiversité et des services écosystémiques à l'échelle mondiale dépend de la conservation efficace et équitable d'environ 30 à 50 % des terres, des eaux douces et des océans de la planète, y compris les écosystèmes actuellement proches de l'état naturel ». Selon le GIEC, moins de 15 % des terres, 21 % des eaux douces et 8 % des océans sont aujourd'hui protégés.

Le rapport est sans appel : un quelconque délai dans la mise en place d'actions d'adaptation et d'atténuation nous fera rater une fenêtre d'opportunité - déjà très restreinte - afin d'assurer un futur vivable et durable pour tous. Un développement résilient est tout de même possible, note le GIEC, « si les gouvernements, la société civile et le secteur privé font le choix d'un développement inclusif qui donne la priorité à la réduction des risques ».

CONTACTS

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

François Moreux
Délégué national
francois.moreux@cfecgc.fr

Service Économie
Anne Bernard
Vinciane Vialard

PROCHES AIDANTS, CONGÉS ET DISPOSITIFS : OÙ EN EST-ON ?

Concernant des millions de Français exerçant en parallèle une activité professionnelle, les dispositifs d'aides pour les proches aidants se structurent mais doivent encore être améliorés.

QUELS DISPOSITIFS D'AIDE POUR LES PROCHES AIDANTS ?

Aujourd'hui, entre 8 et 11 millions de Français accompagnent un proche malade ou dépendant. En moyenne, la moitié de ces personnes exercent en parallèle une activité professionnelle alors que 50 % d'entre elles ne bénéficient d'aucune aide financière.

Différents congés existent pour permettre aux salariés d'aider des proches en situation de handicap ou de perte d'autonomie, même s'ils restent insuffisants pour pallier les situations qui fragilisent la santé et les droits des aidants :

- **Le congé de proche aidant** permet à l'aidant de s'occuper d'une personne handicapée ou en perte d'autonomie.
- **Le congé de présence parentale**, dont l'objectif est le même, concerne la prise en charge d'un enfant dont l'état de santé nécessite une présence soutenue et des soins contraignants.
- **Le congé de solidarité familiale** permet d'assister un proche en fin de vie.

DES CONGÉS À HARMONISER

Ces trois congés sont respectivement indemnisés à travers l'allocation journalière du proche aidant (AJPA), l'allocation journalière de présence parentale (AJPP) et l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (AJAP).

Ces congés ouvrent des droits différents selon les situations : certains peuvent être fractionnés, d'autres non ; certains prévoient que la durée du congé soit prise en compte pour la détermination des droits que le salarié ou l'agent tient de son ancienneté, d'autres non. C'est pour cela que la CFE-CGC milite pour que ces congés soient à la fois plus en adéquation avec les besoins et unifiés.

La situation est complexe, mais les droits qui y sont rattachés méritent d'être harmonisés et de gagner en lisibilité !

UNE INDEMNISATION REVUE À LA HAUSSE MAIS ENCORE INSUFFISANTE

2022 s'est ouverte sur une évolution de ces dispositifs. Depuis le 1er janvier, le montant de l'AJPA et DE l'AJPP a été revalorisé au niveau du SMIC net et le sera chaque année. Auparavant, le montant de ces allocations était fixé à 43,87 euros pour une personne en couple et à 52,13 euros pour une personne seule. Désormais, l'indemnisation s'élève à plus de 58 euros par jour (29,30 euros par demi-journée) pour tous ses bénéficiaires. Notons aussi l'élargissement du périmètre des bénéficiaires de l'AJPA, celle-ci étant désormais ouverte aux conjoints collaborateurs.

Ces initiatives sont louables mais restent en deçà des besoins des personnes concernées. En effet, la perte de revenu reste trop importante pour les classes moyennes qui sont tout autant concernées par la problématique et qui n'ont pas forcément les moyens de financer les aides nécessaires.

UN ÉLARGISSEMENT DES BÉNÉFICIAIRES DU CONGÉ PROCHE AIDANT

Près d'un an et demi après sa mise en place (octobre 2020), le dispositif de congé proche aidant peine encore à décoller. Selon les chiffres des pouvoirs publics, moins de 5 000 personnes en ont bénéficié depuis sa création. Selon la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF), plus de 1 900 demandes de congé proche aidant ont été déposées, mais la plupart ne rentraient pas dans les critères d'attribution.

C'est pourquoi la dernière loi de financement de la Sécurité sociale (LFSS) a élargi le périmètre des bénéficiaires du congé proche aidant. En 2021, pour bénéficier du dispositif, il fallait s'occuper d'une personne

handicapée ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Ce dernier critère s'est assoupli en prévoyant que le bénéfice du congé sera ouvert aux proches aidants de personnes dont le handicap ou la perte d'autonomie peuvent, « sans être d'une particulière gravité », nécessiter une aide régulière de la part d'un proche.

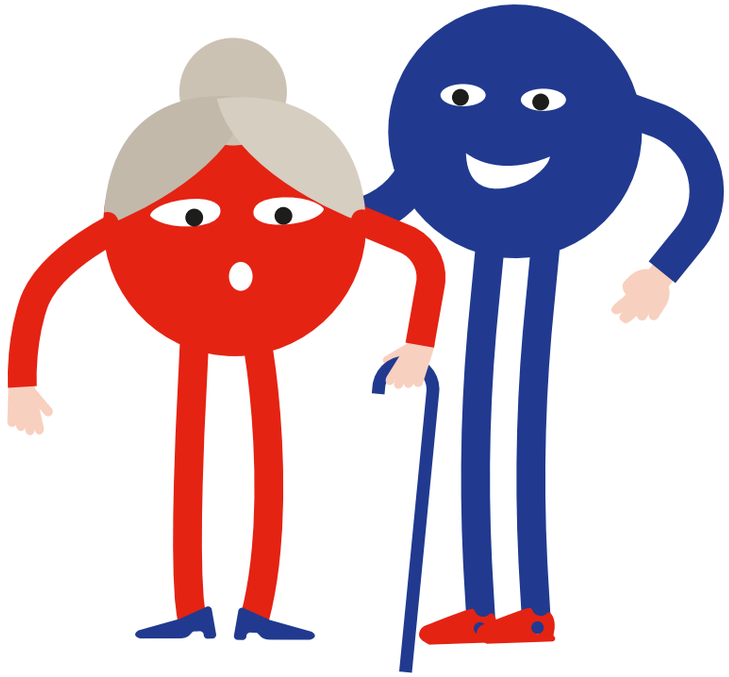
SOLUTIONS DE RÉPIT POUR LES AIDANTS : UNE EXPÉRIMENTATION QUI GAGNERAIT À ÊTRE CONSOLIDÉE

En parallèle de ces congés, il existe des solutions de répit (lieux d'accueil temporaire de jour, gardes itinérantes de nuit…) permettant au proche aidant de se faire aider ou de prendre des « pauses » dans le soutien qu'il apporte au quotidien. Généralement, il faut se renseigner auprès de la mairie ou du centre communal d'Action sociale pour connaître exactement les possibilités autour de son lieu de résidence.

Dans l'idéal et pour éviter toute déstabilisation du proche aidé, la solution la plus adaptée au répit de l'aidant est celle d'une intervention par une seule et même personne le remplaçant quelques jours, directement au domicile de la personne aidée. Mais à ce jour, ce qu'on appelle balluchonnage (répit de longue durée) existe seulement au stade de l'expérimentation. Celle-ci, menée depuis 2018 dans certains territoires, a été prorogée de deux ans par l'État à l'occasion de la dernière LFSS.

Alors que le gouvernement fait perdurer une situation qui ne rend pas service aux concernés, la CFE-CGC prône d'ores et déjà la pérennisation de ce système. Dans ce contexte, la solution la plus adaptée serait d'instaurer ce type de dispositif en France avec des adaptations au regard des règles du droit du travail, seul frein à son incorporation dans le droit français.

La CFE-CGC fera connaître sa position dans le cadre de la mission de l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) qui vient d'être lancée sur ce difficile sujet du répit et dont le rapport est attendu en juillet prochain.



PENSIONS ALIMENTAIRES : L'IFPA GÉNÉRALISÉE

Soutenue par la CFE-CGC depuis sa création, l'intermédiation financière des pensions alimentaires est désormais automatique. Zoom sur ce service essentiel en termes de soutien à la parentalité et de protection des familles.

QU'EST-CE QUE L'INTERMÉDIATION FINANCIÈRE DES PENSIONS ALIMENTAIRES ?

Mis en place depuis le 1er janvier 2021, le service public d'intermédiation financière des pensions alimentaires (IFPA) est ouvert à tous les parents séparés. Ce nouveau service, géré par l'agence de recouvrement et d'intermédiation des pensions alimentaires (ARIPA), permet au parent débiteur d'une pension alimentaire de verser mensuellement le montant de la pension à l'ARIPA, qui se charge ensuite de la reverser au parent créancier.

Ce dispositif vise à sécuriser, chaque mois, le versement de la pension alimentaire aux parents créanciers, en prévenant le risque d'impayé. En cas d'échec de l'intermédiation, l'ARIPA invite le parent qui doit payer la pension à régulariser le paiement. Si ce n'est pas fait, l'instance engagera rapidement et gratuitement des procédures adaptées pour récupérer l'ensemble des sommes et les verser au parent qui doit recevoir la pension. Dans l'attente, elle verse une avance au parent qui élève seul son enfant : l'allocation de soutien familial (116 euros par mois et par enfant).

Ce service a été récemment renforcé puisque depuis le 1e mars 2022, les pensions alimentaires fixées par un jugement de divorce sont versées automatiquement par l'intermédiaire de l'ARIPA. Il n'est donc plus nécessaire d'en faire la demande[1].

POURQUOI EST-CE UNE AVANCÉE ?

Auparavant, la Caisse d'allocations familiales (CAF) aidait déjà à récupérer les impayés, dans la limite des 24 derniers mois. Mais chaque fois que le parent était à nouveau victime d'un impayé, il fallait recommencer la procédure de recouvrement de zéro. Il était par ailleurs nécessaire d'attendre qu'un impayé survienne pour engager la procédure de recouvrement : il n'y avait pas de sécurisation a priori du juste paiement des pensions alimentaires. Il en résultait des problèmes de retard de paiement et d'impayés qui nuisaient aux intérêts des enfants.

En instaurant ainsi une réelle sécurisation du paiement de la pension alimentaire, ce dispositif permet de réduire la pauvreté au sein des familles monoparentales. En effet, sur près d'un million de familles percevant une pension alimentaire (dont le montant moyen est de 170 euros par mois et par enfant), on estime que près de 30 % sont victimes d'impayés. Et pour ces familles, la pension alimentaire est particulièrement importante puisqu'elle représente en moyenne 18 % de leurs ressources !

Ce service permet en outre de renforcer la responsabilité des parents en évitant que la solidarité nationale ne se substitue aux obligations du parent débiteur. Enfin, il participe à renforcer l'autonomie économique des femmes car les parents créanciers sont dans leur grande majorité des femmes.

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

Pour l'instant, l'automaticité de ce service ne s'applique qu'aux seuls jugements de divorce avec enfants. Il sera, dès le 1e janvier 2023, généralisé pour que les autres types de séparations et divorces soient pris en compte.

Pour bénéficier de l'IFPA, il est indispensable que la pension alimentaire soit fixée par un document officiel validant son montant. À noter que pour les couples non mariés (pacsé ou en concubinage, en cas d'accord sur les termes de leur séparation), la CAF peut aider à simuler le montant de la pension alimentaire et délivrer gratuitement ce titre exécutoire. Dès lors que ce titre exécutoire existe, tous les parents séparés ou en cours de séparation peuvent bénéficier de ce service.

(1) À noter toutefois que les parents séparés peuvent, par une décision conjointe, refuser l'intermédiation financière avant sa mise en place.

QUELLE PLACE POUR LES ORGANISMES COMPLÉMENTAIRES DANS LA PRÉVENTION SANTÉ ?

Une étude du cabinet PWC pour Finance Innovation évoque l'intervention des organismes complémentaires d'assurance maladie (OCAM) dans le champ de la prévention et les défis concomitants dont l'innovation dans l'assurance santé.

QUEL RÔLE À JOUER PAR LES OCAM ?

Dernièrement, la place des organismes complémentaires dans notre système de santé a été réinterrogée. Pour la CFE-CGC, et particulièrement pendant la pandémie de Covid-19, ils ont largement démontré leur caractère indispensable, contribuant en grande partie à la qualité de notre couverture du risque santé. Ils pourraient aussi constituer un atout non négligeable dans notre quête de prévention.

Si les OCAM, souvent surnommés « payeurs aveugles », s'engagent de plus en plus sur ce champ, ce n'est pas seulement par altruisme. L'investissement en prévention relève d'une stratégie gagnant-gagnant. Et pour cause :

- La prévention permet à terme la baisse de la sinistralité du portefeuille.
- La prévention répond à une double attente : celle des salariés qui y portent un intérêt croissant et celle des entreprises soucieuses de réduire les arrêts de travail.
- C'est un marqueur fort en termes d'avantage comparatif pour un OCAM en cas d'appel d'offre.

Cette valeur ajoutée tient à plusieurs facteurs :

- L'implantation géographique des OCAM est garante d'une proximité de terrain permettant une prévention ciblée, notamment au regard des besoins spécifiques d'une population.
- Une déclinaison de leurs actions par branche et donc adaptées au métier, et ce sur l'ensemble du territoire.
- L'utilisation des données de santé pour personnaliser les offres et les services par l'identification des profils de risque.
- Leur capacité financière d'investissement dans des outils numériques au service de la prévention.

GESTION PARITAIRE ET MUTUALISATION DES RISQUES

Pour la CFE-CGC, cette plus-value trouve aussi son fondement dans d'autres réalités. D'abord leur mode de gestion paritaire : les représentants des salariés sont en capacité d'identifier les besoins prioritaires en matière de prévention et d'y apporter une réponse par le dialogue social, avec la possibilité de procéder à des ajustements réguliers dans le temps.

Ensuite, la mutualisation des risques et par voie de conséquence les économies d'échelle qui en sont le corollaire. Cette mutualisation permet de dégager des financements pour les droits, dits non-contributifs, qui relèvent de la solidarité dont la prévention. Certaines branches d'activité mettent en place, via leur contrat avec l'organisme complémentaire, un fond dédié alimenté par un minimum de 2 % des cotisations : on parle de degré élevé de solidarité (DES).

QUELLES LIMITES À L'INTERVENTION DES OCAM EN MATIÈRE DE PRÉVENTION ?

L'étude (**consultable ici**) publié en début d'année par le cabinet PWC pour Finance Innovation pointe néanmoins des difficultés auxquelles les OCAM sont confrontés, et identifie des services innovants pour y remédier.

Les outils existants restent trop méconnus et donc trop peu utilisés

70 % des acteurs de l'assurance interrogés indiquent que leurs services sont peu ou très peu utilisés par leurs assurés, hormis lorsqu'ils répondent à une problématique touchant une cible spécifique (exemple : les services de prévention autour des maladies chroniques telles que le diabète, le psoriasis…).

Selon eux, cela s'expliquerait notamment par le manque de connaissance des clients finaux (la contractualisation collective se fait avec l'entreprise), avec pour conséquence le manque de ciblage. Par ailleurs, un relai insuffisant par les DRH, au sein des entreprises clientes, serait également décrié.

Un coût propre, un retour sur investissement pour tous

Du fait de la variation des portefeuilles (à tout moment de l'année depuis l'instauration de la résiliation infra-annuelle), il apparaît que ceux qui investiront en matière de prévention ne seront pas les seuls à en récolter les fruits. Par ailleurs, cela rend difficile l'évaluation des retombées de toute offre de service en prévention.

La personnalisation compromet la mutualisation

Une prévention ciblée et personnalisée serait a priori source d'efficience. Mais cela se heurte à un obstacle de taille : la tarification différenciée qui résulterait de ce traitement spécifique est interdite et n'est de toute façon pas souhaitable. La personnalisation nous écarte de la mutualisation et de ses bienfaits.

La méfiance des bénéficiaires quant à l'utilisation des données de santé

Les organismes complémentaires pourraient, grâce à ces données de santé, même anonymisées, faire évoluer leurs offres et services, notamment optimiser les actions de prévention mais aussi affiner leurs tarifications calculées actuariellement. L'étude évoque la piste d'un Data Hub commun aux OCAM, ainsi que le développement d'objets connectés comme outil de prévention.

LA CFE-CGC EN APPELLE À UNE POLITIQUE DE PRÉVENTION AU CENTRE DU SYSTÈME DE SANTÉ

À la CFE-CGC, nous militons pour que la politique de prévention soit centrale dans la refondation de notre système de santé, permettant ainsi d'alléger les besoins curatifs en volume et en gravité. Bien sûr, il y a un coût à assumer pour y parvenir mais prévenir, c'est investir !

Dans le fameux virage du curatif vers le préventif, la sortie vers ce nouveau modèle semble toujours lointaine. L'ensemble des actions, en ce sens, gagneraient à être coordonnées pour favoriser la synergie entre tous les acteurs.

CONTACTS

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

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

Christophe Roth
Délégué national
christophe.roth@cfecgc.fr

Service Économie et Protection sociale
Anne Bernard
Louis Delbos
Emérance Haushalter
Leslie Robillard
Mallaury Voces

FOCUS

INQUIÉTUDES POUR LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL SELON SYNDEX

La quatrième « Étude sur l'état des relations sociales en entreprise » effectuée par l'Ifop pour Syndex a été présentée le 10 mars dernier. Le moins qu'on puisse dire, c'est que tout n'y est pas rose.

L'échantillon est représentatif : 1 127 représentants du personnel (RP) ont été contactés par l'Ifop sur la base d'un fichier fourni par Syndex, le cabinet d'expertise comptable spécialisé dans l'accompagnement des syndicats. Ainsi que 1 308 salariés français travaillant dans une entreprise de plus de 50 salariés du secteur privé. Ils ont été consultés sur leur moral, leur vision du dialogue social et des comités sociaux et économiques (CSE). Les résultats font apparaître une bonne dose de désillusion de la part des élus, portraiturés en hommes ou femmes-orchestre mobilisé(e)s en permanence et quelque peu fatigué(e)s. Avec toutefois des lueurs d'espoir.

« Pour vous personnellement, parmi les adjectifs suivants, quels sont ceux qui décrivent le mieux votre état d'esprit actuel au sein de votre entreprise ? » À question simple, réponses multiples. 29 % des représentants du personnel choisissent l'adjectif « fatigué » en premier et 65 % l'incluent dans le total de leurs trois réponses possibles. Ils sont aussi « inquiets » (21 % en premier choix, 51 % dans le total). A contrario, seuls 5 % choisissent « motivé » et 9 % « déterminé » en premier.

FATIGUE ET INQUIÉTUDE DES ÉLUS DU PERSONNEL : *« UN FOND DE MARMITE QUI BOUT GENTIMENT »*

« Cela nous semble dire quelque chose de l'état du dialogue social et des conséquences de la mise en œuvre des ordonnances Macron », commente Nicolas Weinstein, *un des directeurs de Syndex. De son côté, Jérôme Fourquet, directeur du département Opinion et Stratégies de l'Ifop, parle d'un « fond de marmite qui bout gentiment ».*

L'écart se creuse entre une perception du dialogue social par les salariés relativement positive (ils lui attribuent la note de 5,9 sur 10) et celle plus critique et dégradée des représentants du personnel (4,8/10).

Les inquiétudes de ces mêmes représentants du personnel vis-à-vis du CSE sont encore prégnantes. Parmi les principaux inconvénients de ces instances mises en place depuis 2019, ils citent « un ordre du jour des réunions trop chargé où les sujets ne sont pas traités au fond », « un affaiblissement du poids des RP face à celui de la direction » et « un accroissement de l'investissement temps nécessaire pour les élu(e)s ».

UNE VOLONTÉ FORTE DE RENÉGOCIER LES MOYENS DÉVOLUS AUX ÉLUS

Globalement, les RP font le constat d'un temps passé plus grand à exercer leurs fonctions (59 %, +9 points par rapport à l'an dernier), alors même qu'ils disposent de moins d'heures de délégation (48 % parlent d'un déficit d'heures). Les trois-quarts d'entre eux ont d'ailleurs l'intention de renégocier les moyens du CSE à l'occasion des prochaines élections professionnelles.

En parallèle, leurs attentes quant à la formation santé et sécurité décroît un peu (61 % la trouvent « intéressante pour appréhender leur rôle de RP », en baisse de 4 points), tandis qu'ils sont 60 % (+4 points) à en souhaiter une pour maîtriser le fonctionnement du CSE.

Stratégiquement, Jérôme Fourquet va jusqu'à voir « *un problème d'attractivité de la fonction d'élu, sachant que le vivier n'est pas extensible et que la charge de travail dévolue aux RP entraîne un risque d'épuisement* ».

AVEC LE CSE, UNE DÉGRADATION PERÇUE DU DIALOGUE SOCIAL DANS L'ENTREPRISE

Une majorité des RP (60 %) dresse le constat que le passage au CSE a dégradé le dialogue social au sein de leur entreprise et une écrasante majorité (82 %) estime que c'est la direction qui est l'acteur qui y gagne le plus.

Dans cette grisaille, plusieurs signes positifs émergent toutefois de l'étude.

FOCUS

Le passage au CSE donne aux représentants des salariés l'impression « d'être au courant » de tout ce qu'il se passe dans l'entreprise et donc de pouvoir plus habilement négocier avec la direction. Autre perception favorable : la direction ne peut pas « botter en toucher » en renvoyant les sujets vers une autre instance.

Du côté des salariés, l'inquiétude concernant les risques présentés par la création du CSE est en recul. Ils ne sont plus que 44 % (moins 6 points sur un an) à juger que la fusion des instances représentatives en une seule (le CSE) présente un risque de perte de qualité du dialogue social.

Enfin, deux motifs d'espoir sont relevés chez les représentants des salariés :

- Une prochaine « normalisation » du dialogue social avec la fin possible de la crise sanitaire, entraînant donc la fin d'un « monologue social » permis par la loi d'urgence sanitaire.
- Un contexte de tensions importantes sur le marché du travail pouvant rééquilibrer le rapport de force en faveur des salariés.

Militants, adhérents, ensemble soyons solidaires

partenariat@macif.fr

CFE CGC

MACIF

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le code des assurances. Siège social : 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort.

L'APEC CONSTATE LA MONTÉE DES FEMMES-CADRES

37 % des cadres du secteur privé sont des femmes : tel est le constat de l'Association pour l'emploi des cadres (Apec) dans une étude de mars 2022 qui établit un certain nombre de constats. Les femmes cadres sont plus jeunes que leurs homologues masculins. 15 % ont moins de 30 ans contre 12 %, 29 % ont entre 30 et 39 ans contre 26 %. Elles sont plus diplômées avec 58 % de Bac + 5 et plus contre 53 %. Plus franciliennes aussi (44 % versus 36 % des cadres hommes). Plus urbaines en général : 11 % seulement résident dans une commune rurale contre 14 % des hommes.

Les femmes cadres vivent plus souvent en couple avec un ou une cadre que les hommes : 43 % contre 35 %. Elles sont aussi plus méritantes d'une certaine façon puisque 35 % sont devenues cadres par promotion interne contre 27 % des hommes, ceux-ci obtenant plus souvent le statut de cadre dès le début de leur carrière (48 % contre 43 %).

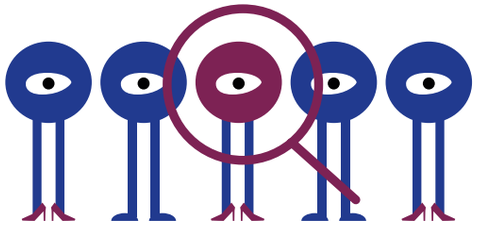
S'agissant de la répartition dans l'emploi, les femmes cadres travaillent à 71 % dans les services contre 62 % des hommes cadres, mais à seulement 15 % dans l'industrie contre 25 % des messieurs. Elles sont dominantes dans les ressources humaines (66 % de femmes cadres), la communication (63 %), la santé, le social et la culture (71 %).

Elles sont plus souvent à temps partiel que les hommes (11 % contre 3 %), moins souvent responsables hiérarchiques (33 % contre 46 %) et davantage expertes sans responsabilité hiérarchique ni animation d'équipe (34 % contre 23 %).

La grosse différence se situe au niveau de la rémunération brute annuelle. 80 % des femmes cadres gagnent entre 34 k euros et 72 k euros par an avec une médiane à 46k euros, tandis que 80 % des hommes cadres gagnent entre 37 k euros et 90 k euros par an avec une médiane à 53 k euros. Signe d'égalité croissante, l'écart de rémunération à profil identique en faveur des hommes est beaucoup moins marqué chez les moins de 35 ans (3 %) que chez les plus de 55 ans (11 %). À noter enfin que 30 % des femmes ont rencontré au moins une période de chômage de plusieurs mois contre 26 % des hommes.

Source

« Portrait statistique des femmes cadres du secteur privé » : données panoramiques multisources traitées par la direction Données et études de l'Apec en partenariat avec Datagora, mars 2022.



L'INSEE CONFIRME ET ÉLARGIT L'ANALYSE

« Plus diplômées que les hommes, les femmes ne représentent toutefois que 43 % des emplois de cadres et professions intellectuelles supérieures en 2020 », constate l'Insee dans sa Vue d'ensemble Femmes et hommes - en cohérence avec l'Apec qui avance un taux de 37 % dans le secteur privé (lire ci-contre). « Cette part a cependant doublé depuis 1980 », ajoute l'Insee. Par ailleurs, le taux d'activité des femmes augmente depuis les années 1970, alors que celui des hommes est plutôt stable depuis les années 1990 : en 2020, parmi les 15 64 ans, 68 % des femmes et 75 % des hommes participent au marché du travail.

En 2019, le revenu salarial des femmes reste inférieur en moyenne de 22 % à celui des hommes (28 % en 2000). Un peu moins d'un tiers de cet écart s'explique par des différences de durée de travail. « À l'arrivée des enfants, pour concilier vie privée et vie professionnelle, les femmes sont toujours plus nombreuses à interrompre ou à réduire leur activité », expliquent l'Insee.

En 2020, les femmes sont trois fois plus souvent à temps partiel que les hommes (cinq fois plus en 2008). Elles ont moins souvent accès aux postes les mieux payés et travaillent dans des secteurs moins rémunérateurs. Cela dit, la mobilité sociale des femmes par rapport à leurs mères a fortement progressé et les mobilités ascendantes sont en 2015 trois fois plus fréquentes que les descendantes. Leurs trajectoires sociales sont bien plus favorables que celles des hommes par rapport à leur père, reflétant l'amélioration de la place des femmes sur le marché du travail.

La vie en couple est la situation la plus répandue. Néanmoins, avec la hausse des ruptures d'union, le nombre de mères à la tête d'une famille monoparentale a augmenté de 24 % entre 2006 et 2018. Du fait de carrières plus courtes et moins bien rémunérées, les femmes partent à la retraite en moyenne un an plus tard que les hommes et leurs pensions sont inférieures. Enfin, avec une espérance de vie plus élevée, les femmes sont majoritaires parmi les 65 ans ou plus, et leur part s'accroît avec l'âge.

Source

Insee Références – Édition 2022 – Vue d'ensemble – Femmes et hommes : une lente décrue des inégalités.

BULLES TWITTER

CFE-CGC @CFECGC - 22 FÉVRIER 2022

🌻 **« La question environnementale n'était pas dans les préoccupations de la CFE-CGC il y a quelques années. On se disait que ça n'était pas notre problème. Mais nous sommes montés dans le train et maintenant cette problématique est au coeur de nos préoccupations. » @fhommeril**

CFE-CGC @CFECGC - 8 MARS 2022

📰 **Interrogé par le quotidien "Libération", @fhommeril, président de la CFE-CGC, analyse sans concession le bilan social d'Emmanuel Macron. #AssuranceChômage #gouvernance #retraite #salaires #cadres #encadrement**
➔ https://urlz.fr/hEXH

CFE-CGC @CFECGC - 8 MARS 2022

👩 **Avec des Elles, on va plus haut !**
En écho à la journée des droits des femmes, Mireille Dispot, secrétaire nationale CFE-CGC à l'égalité des chances, dresse les actions prioritaires à mener en faveur du parcours professionnel des femmes. #8Mars
➔ https://urlz.fr/hEXM

CFE-CGC @CFECGC - 9 MARS 2022

⚖️ **L' Apec dresse le portrait statistique des femmes #cadres du secteur privé. La part des femmes dans l'emploi cadre reste minoritaire même si elle connaît une progression. Poursuivons nos efforts. #EgalitéProfessionnelle**
➔ https://urlz.fr/hEXV

www.cfecgc.org
@CFECGC **#cfecgc**

CONTACTS

Mathieu Bahuet
mathieu.bahuet@cfecgc.fr

Adrien Vinet
adrien.vinet@cfecgc.fr

Stéphanie Dubreucq
stéphanie.dubreucq@cfecgc.fr

Gilles Lockhart
gilles.lockhart@cfecgc.fr