

LE

BULLETIN

CONFÉDÉRAL



SOMMAIRE

- P. 3** **EN BREF**
- P. 4** **L'INFO MILITANTE - QUELLE DÉFINITION POUR LES CADRES ET LES SALARIÉS DE L'ENCADREMENT ? LA CFE-CGC MOBILISÉE**
- P. 5** **L'INFO MILITANTE - FORMATION PROFESSIONNELLE : TOP DÉPART POUR LA NÉGOCIATION**
- P. 6** **TROIS QUESTIONS A JEAN-FRANÇOIS FOUCARD : « DÉVELOPPER ET PÉRENNISER LA FILIÈRE DE L'APPRENTISSAGE »**
- P. 7 & 8** **REGARDS PROTECTION SOCIALE**
- P. 9 À 13** **REGARDS DURABLES**
- P. 14** **PROSPECTIVE – INTELLIGENCE ARTIFICIELLE : LES ROBOTS NE POURRONT PAS TOUT FAIRE !**
- P. 16** **TENDANCES**
- P. 17** **BULLES TWITTER**
- P. 18** **AGENDA**





EN BREF

Comptes 2016 : des finances toujours au vert pour la CFE-CGC

Après avoir été, en 2015, la seule des cinq grandes organisations syndicales de salariés en progression sur chacun des indicateurs (cotisations perçues, subventions reçues, fonds syndicaux et résultats de l'exercice), la CFE-CGC affiche, sur l'année 2016 (marquée par le congrès confédéral de Lyon en juin), le bilan le plus excédentaire (+4,37 millions d'euros) de l'ensemble des grandes centrales syndicales. Un excellent résultat qui s'explique notamment par la bonne gestion des hausses conjointes des ressources provenant des cotisations et des subventions perçues. Rappelons que, depuis 2010, les confédérations syndicales publient chaque année leurs comptes certifiés par un commissaire aux comptes et consultables sur le site internet du Journal officiel.

Harcèlement au travail : les partenaires sociaux sollicités

Muriel Pénicaud, ministre du Travail, a demandé aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs de faire part au gouvernement, d'ici au 15 décembre, de leurs propositions permettant de faire reculer le harcèlement sexuel dans les entreprises. « *La vague mondiale de libération de la parole en matière de harcèlement sexuel et violences sexistes met en lumière que le monde du travail est l'un des lieux où de telles pratiques surviennent trop souvent* », fait valoir la ministre.

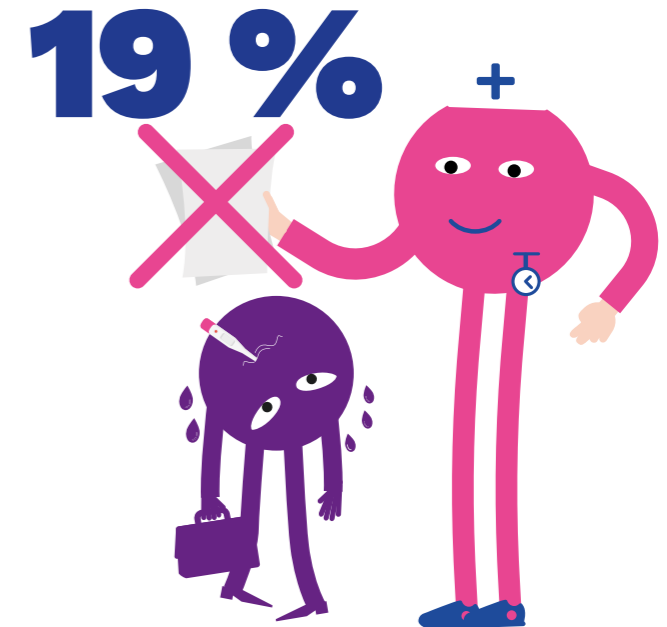
Carrefour : accord avec les syndicats majoritaires pour ouvrir le dimanche

La CFE-CGC et FO, majoritaires au sein du groupe de la grande distribution, ont signé le mois dernier le projet d'accord devant permettre à l'enseigne d'ouvrir des hypermarchés le dimanche matin, sous réserve que ces ouvertures soient approuvées au niveau local. « *Nos revendications en termes d'embauches, de volontariat et de rémunération ont été entendues* », déclare Thierry Faraut (CFE-CGC). Le texte prévoit notamment pour les volontaires une majoration de 100 % du salaire de base et une aide à la garde d'enfants ou de personnes âgées dépendantes.

Accords collectifs d'entreprise : une base de données nationale mise en ligne

Au service des salariés, des entrepreneurs, de leurs représentants et de l'ensemble des acteurs sociaux, une base en ligne de données recensant les accords collectifs d'entreprise conclus à partir du 1^{er} septembre 2017 est désormais accessible sur le site legifrance.gouv.fr. Cette base de données doit également permettre de partager les bonnes pratiques en termes de négociation collective, tout en respectant l'exigence de protection des données personnelles et de confidentialité des données sensibles des entreprises.

LE CHIFFRE



SOIT LA PROPORTION DE SALARIÉS DU PRIVÉ QUI ONT RENONCÉ À UN ARRÊT MALADIE POURTANT PRESCRIT PAR LEUR MÉDECIN TRAITANT EN 2016, SELON UNE ÉTUDE PUBLIÉE LE 22 NOVEMBRE PAR LE GROUPE PARITAIRE DE PROTECTION SOCIALE MALAKOFF MÉDÉRIC.



L'INFO MILITANTE

QUELLE DÉFINITION DE L'ENCADREMENT ? LA CFE-CGC MOBILISÉE POUR LA NÉGOCIATION

Les partenaires sociaux s'apprêtent à ouvrir une négociation nationale interprofessionnelle sur la définition de l'encadrement. Syndicat des cadres, agents de maîtrise, ingénieurs et techniciens, la CFE-CGC pèsera de tout son poids pour définir des critères spécifiques caractérisant les salariés de l'encadrement.

Pourquoi cette négociation ?

En vertu de l'accord signé en octobre 2015 par la CFE-CGC, la CFDT, la CFTC et les organisations d'employeurs sur la fusion des régimes Agirc (cadres et assimilés) et Arrco (tous les salariés du privé) pour pérenniser l'avenir des retraites complémentaires, la CFE-CGC avait obtenu, comme elle le réclame depuis des années, l'ouverture d'une négociation pour un accord national interprofessionnel (ANI) sur l'encadrement.

Par précaution, la CFE-CGC était également parvenue à ce que l'accord soit assorti d'une garantie du maintien, a minima, des articles et dispositions définis dans l'actuelle convention Agirc (Association générale des institutions de retraite des cadres).

Les régimes Agirc et Arrco étant appelés à fusionner au 1^{er} janvier 2019, les cartes sont redistribuées. « *Les spécificités de l'encadrement reposent juridiquement sur l'existence d'un système de retraite spécifique. Avec la future fusion, il est aujourd'hui nécessaire de redéfinir de nouveaux critères objectifs se substituant à celui de la protection sociale pour distinguer les cadres et assimilés des autres populations de salariés* », résume Gérard Mardiné, secrétaire national CFE-CGC et chef de file de la négociation.

Qualification, responsabilité, autonomie... Quels critères pour définir l'encadrement ?

Les partenaires sociaux vont donc discuter des critères caractérisant les salariés de l'encadrement, dont le poids ne cesse de progresser dans les effectifs salariés. Selon une récente étude l'Insee (voir P.16), la part des emplois de cadres et de professions intellectuelles supérieures a doublé ces trente dernières années en France métropolitaine, de façon cohérente avec la hausse générale des niveaux des qualifications.

Par leurs compétences, responsabilités et expertises spécifiques, les populations de l'encadrement sont bien souvent les piliers de la performance économique et sociale des entreprises. A cet égard, la CFE-CGC considère que plusieurs critères doivent être mentionnés dont la qualification, le niveau de responsabilités, la participation aux prises de décision et l'autonomie. Autant de thématiques spécifiques qui caractérisent le quotidien des salariés de l'encadrement.

La CFE-CGC souhaite également évoquer les spécificités des managers de projets (des cadres dotés de responsabilités transversales sans lien hiérarchique avec leurs équipes), et des cadres techniques. Et ainsi redéfinir les droits spécifiques des cadres, en particulier le droit à la déconnexion et le droit à l'expression de propositions ou d'avis critiques.

Un accord pour toutes les branches et toutes les entreprises

Les partenaires sociaux vont devoir définir le périmètre du nombre de salariés de l'encadrement (plusieurs millions) en référence avec leurs classifications professionnelles établies par la convention collective de branche applicable à l'entreprise. « *L'accord auquel nous devons parvenir a vocation à s'adresser à toutes les branches et à toutes les entreprises. Il faudra déterminer ce qui sera défini au niveau interprofessionnel et ce qui relève plus spécifiquement des branches. Pour la CFE-CGC, la définition au niveau interprofessionnel doit être la plus large possible et inclure tous les éléments communs* », précise Gérard Mardiné.

Quel calendrier ?

Au coeur d'un agenda particulièrement dense pour les partenaires sociaux (réformes sur l'assurance chômage, la formation professionnelle, l'apprentissage, les retraites), la négociation sur l'encadrement doit officiellement débuter le 21 décembre et devrait durer au moins trois mois.



L'INFO MILITANTE

FORMATION PROFESSIONNELLE : TOP DÉPART POUR LA NÉGOCIATION

La négociation nationale interprofessionnelle entre partenaires sociaux sur la formation professionnelle a débuté et doit s'achever le 16 février.

La CFE-CGC préconise un investissement massif dans les compétences des salariés, le développement du capital humain en entreprise et un système de transition professionnel mutualisé.

La négociation nationale interprofessionnelle sur la formation professionnelle a officiellement débuté le 24 novembre. Les partenaires sociaux ont convenu d'une douzaine de réunions de travail jusqu'au 16 février. De son côté, l'exécutif souhaiterait finaliser la réforme d'ici au printemps prochain.

Initiée par le gouvernement, cette réforme de la formation professionnelle doit notamment permettre de mieux structurer le marché pour des formations davantage ciblées sur les demandeurs d'emploi et les actifs peu qualifiés. Le gouvernement veut également individualiser les droits à la formation en s'appuyant sur un compte personnel de formation (CPF) renforcé.

Compétences des salariés et sécurité des parcours professionnels

Pour la CFE-CGC, la formation professionnelle est un dispositif clé pour la compétitivité économique. La CFE-CGC partage l'objectif d'accompagner la transformation du pays via un investissement massif dans les compétences des salariés. Le syndicat de l'encadrement négociera cette transformation afin que ce nouveau système permette réellement aux salariés d'être des acteurs éclairés pour bâtir leur parcours professionnel en toute sécurité.

Les priorités de la CFE-CGC

A la table des négociations, la CFE-CGC fera valoir ses propositions en fixant plusieurs priorités :

- préserver et pérenniser un système de transition professionnel mutualisé permettant des reconversions longues pour tous les salariés. Garder la possibilité d'effectuer ces formations longues est indispensable pour éviter aux salariés de passer par la « case chômage » pour se former ;

- accompagner les salariés afin de ne pas les laisser seuls et parfois démunis face à un outil informatique pour s'orienter ;
- clarifier le financement du compte personnel de formation en fonction de la population bénéficiaire (salarié du privé, salarié du secteur public, indépendant) ;
- négocier dans l'entreprise le développement du capital humain, première brique de la gouvernance d'entreprise. Cela doit permettre de négocier les abondements au compte de développement personnel.

Des doutes sur l'efficacité du compte personnel de formation (CPF)

Pour la CFE-CGC, le compte personnel de formation, qui pourrait absorber le congé individuel de formation (CIF) dans le projet gouvernemental, ne doit pas être le seul pilier de la formation professionnelle. « *Nous avons de gros doutes sur l'efficacité du CPF, un dispositif que les salariés, jusqu'à présent, ne se sont pas appropriés* », résume François Hommeril, président confédéral. Globalement, la CFE-CGC s'oppose au passage d'un système financé et régulé collectivement à un système totalement individualisé.

Le rôle primordial des partenaires sociaux et des branches

Au service des salariés et des entreprises, les partenaires sociaux doivent jouer un rôle fondamental dans les divers dispositifs de la formation professionnelle. La CFE-CGC sera particulièrement vigilante sur la question des moyens alloués aux branches professionnelles pour définir et mettre en oeuvre les politiques de formation. « *La branche reste le lieu le plus performant pour l'accompagnement des parcours professionnels* », rappelle François Hommeril.



TROIS QUESTIONS À...



« DÉVELOPPER ET PÉRENNISER LA FILIÈRE DE L'APPRENTISSAGE »

Le gouvernement a donné le coup d'envoi de la concertation sociale sur la réforme de l'apprentissage. Secrétaire national confédéral, Jean-François Foucard fait le point sur les enjeux et les positions de la CFE-CGC.

Les partenaires sociaux se sont réunis le 10 novembre dernier pour lancer la concertation sur la réforme de l'apprentissage voulue par le gouvernement. Qu'en est-il ressorti ?

Cette réunion de lancement a été très consensuelle. Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs partagent la volonté de développer et de pérenniser la filière de l'apprentissage. Il s'agit notamment de lever les freins et d'agir sur les mentalités pour créer de la confiance dans la filière.

Nous attendons désormais de connaître les préconisations qui seront faites en février prochain par le gouvernement et le calendrier précis de la réforme. Nous saluons l'énergie mise dans ce dossier, mais il faut désormais poser des jalons pour réussir et s'inscrire dans la durée. La CFE-CGC souhaite notamment que soit prévue dès maintenant une évaluation (courant 2019) des décisions qui seront prises.

Quelles sont les principales propositions de la CFE-CGC pour améliorer la filière et l'accompagnement des apprentis ?

Nous identifions deux grands sujets : l'Éducation nationale, qui « recycle » aujourd'hui les jeunes en situation d'échec, et toutes les règles/contraintes/restrictions concernant les mineurs : horaires et environnement de travail, utilisation de machines...

Plus largement, des solutions sont indispensables à mettre en œuvre pour développer l'apprentissage chez les moins de 18 ans. Nous préconisons notamment la création de campus qui permettent aux jeunes de s'inscrire dans une démarche de formation tout au long de la vie pour faciliter l'insertion professionnelle.

La CFE-CGC tient également à ce que soient abordées les questions de la rémunération, des niveaux de diplômes et de la formation du maître d'apprentissage. Basée sur la classification de la branche, la rémunération doit absolument être fonction du niveau de diplôme et donc de la plus-value générée par l'entreprise.

Par ailleurs, il convient de supprimer le plafond d'âge, aujourd'hui fixé à 30 ans, et ainsi permettre à tout un chacun de rentrer dans un processus d'apprentissage quel que soit son âge.

Quid du rôle joué par l'Éducation nationale et par les partenaires sociaux ?

Il ne faut pas penser que l'apprentissage soit une solution miracle contre le chômage des jeunes. L'apprentissage doit être un moyen - et non une fin - efficace pour rentrer dans la vie active ou pour continuer ses études.

La place de l'Éducation nationale est incontournable en matière d'orientation et pour que les diplômés ne soient pas bradés. Si les partenaires sociaux doivent définir et agir sur la partie professionnalisante, c'est à l'Éducation nationale de s'occuper de la partie générale : socle du citoyen, méthodologies pour apprendre à apprendre etc. Ce afin de permettre aux individus d'être en capacité d'évoluer tout au long de leur vie professionnelle face à un monde du travail en pleine évolution.

Propos recueillis par Mathieu Bahuet



LE NOUVEAU RÉGIME UNIFIÉ DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE AGIRC-ARRCO EST FINALISÉ

Les partenaires sociaux ont finalisé le 17 novembre dernier l'accord national interprofessionnel sur la mise en place, au 1^{er} janvier 2019, d'un régime unifié de retraite complémentaire : l'Agirc-Arrco.

Un régime unifié dont les principes de fonctionnement resteront identiques

L'accord national interprofessionnel (ANI) du 30 octobre 2015, qui a conforté la retraite complémentaire actuelle et future des salariés, comprenait des mesures visant à rétablir l'équilibre financier des régimes par la mise en œuvre de réformes structurelles. La plus importante étant la fusion, au 1^{er} janvier 2019, des régimes Agirc (Association générale des institutions de retraite des cadres) et Arrco (Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés) en un seul régime : l'Agirc-Arrco. Celui-ci conservera des principes de fonctionnement identiques, à savoir :

- un régime piloté et géré par les partenaires sociaux ;
- un régime remplissant une mission d'intérêt général dont la gestion et la gouvernance s'opèrent dans le respect des principes de transparence et d'efficacité du service rendu ;
- un régime par répartition dont les cotisations versées par les salariés et leurs employeurs permettent de payer immédiatement les pensions aux retraités. La répartition instaure un principe de solidarité entre les générations et les différents secteurs d'activité ;
- un système par points où les cotisations annuelles sont transformées en points de retraite qui alimentent le compte de chaque salarié. Pour connaître le montant de sa retraite, il suffit de multiplier son nombre de points acquis par la valeur du point en vigueur au moment de prendre sa retraite.

Droits familiaux, cotisations et gouvernance : accord trouvé

La plupart des sujets ayant pu être discutés lors de travaux préparatoires conduits tout au long de l'année, deux séances de négociation ont suffi aux partenaires sociaux pour régler les trois points qui restaient à trancher.

1 Les droits familiaux

Différents dans les régimes Agirc et Arrco, ils ont été alignés sur les dispositions les plus favorables. L'âge et le taux de la pension de réversion du régime Arrco s'appliqueront donc au futur régime unifié. Le plafond de la majoration pour enfants, qui était de 1000 € à l'Agirc et de 1000 € à l'Arrco, s'élèvera à 2000 €.

2 Les cotisations

Jusqu'ici uniquement prélevées sur les cadres (CET-GMP), elles ont été adaptées au nouveau régime. Les ressources de ces cotisations sont donc maintenues avec de faibles impacts individuels : 1 euro de cotisation supplémentaire par mois pour un salarié au SMIC et 4 euros pour un cadre au salaire médian.

3 La gouvernance

La représentation au sein du conseil d'administration divisait les syndicats de salariés, certains prônant une répartition des voix proportionnelle à l'audience électorale de chaque organisation syndicale. La CFE-CGC a obtenu le maintien d'une répartition égalitaire des sièges et des voix entre les organisations syndicales.

Quid de la prévoyance des cadres ?

Conformément à l'ANI du 30 octobre 2015, les partenaires sociaux vont lancer, ces prochaines semaines, une négociation sur la définition de l'encadrement. L'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres sécurise les dispositions sur la définition de l'encadrement et sur la prévoyance de la convention Agirc (articles 4, 4 bis, 4 ter et 7).



Contact

Mireille Dispot,
déléguée nationale
mireille.dispot@cfecgc.fr



FUSION AGIRC-ARRCO : CE QU'IL FAUT RETENIR EN PRATIQUE

Pour les salariés : un seul compte de points

Le compte de points

- Salarié non cadre : rien ne change (1 point Arrco = 1 point Agirc-Arrco).
- Cadre : les points Arrco et les points Agirc sont regroupés au sein d'un seul compte de points. Dès le 1^{er} janvier 2019, les points Agirc seront convertis en points Agirc-Arrco.

Une formule de conversion qui garantit une stricte équivalence des droits

La valeur du point Arrco est identique à la valeur du point Agirc-Arrco.

Seuls les points Agirc sont convertis. Le coefficient de conversion est obtenu par la formule ci-dessous :

Valeur du point Agirc / valeur du point Arrco = 0,347798289.

Un double affichage du nombre de points avant et après la conversion sera mis en place afin de faciliter la lecture.

Pour les futurs retraités

- **Retraités non cadres : pas de changement**
- **Retraités Cadres : une seule demande, un seul paiement**

Les retraités dont la retraite prend effet à partir du 1^{er} janvier 2019 recevront un seul paiement au lieu de deux actuellement. Leurs points seront fusionnés en points Agirc-Arrco. Les mêmes dispositions que pour les actifs s'appliqueront (règle de conversion...).

Coefficients de solidarité (ou minoration) et coefficients majorants

Dispositif destiné à encourager la poursuite d'activité concernant les personnes nées après le 1^{er} janvier 1957 et qui demandent leur retraite complémentaire à partir du 1^{er} janvier 2019.

A noter : les titulaires de faibles pensions (exonération de CSG ou CSG à taux réduit) sont exonérés totalement ou partiellement du coefficient minorant.

Trois situations :

- 1 La personne demande sa retraite complémentaire à la date à laquelle elle bénéficie du taux plein au régime de base : une minoration temporaire de 10 % (pendant 3 ans) s'applique au montant de la retraite complémentaire, au maximum jusqu'à l'âge de 67 ans.
- 2 La personne demande sa retraite complémentaire 1 an plus tard : la minoration ne s'applique pas.
- 3 La personne demande sa retraite complémentaire au moins 2 ans plus tard : elle bénéficie, pendant un an, d'une majoration de sa retraite complémentaire de :
 - 10 % si elle décale la liquidation de sa retraite complémentaire de 2 années ;
 - 20 % si elle décale de 3 années ;
 - 30 % si elle décale de 4 années.

Pour les entreprises

Au 1^{er} janvier 2019, le système de cotisation évolue.

- Le nouveau régime Agirc-Arrco comportera 2 tranches de cotisations : la 1^{ère} correspond au plafond de la Sécurité sociale, la 2^e est comprise entre un et huit plafond(s) de la Sécurité sociale.
- Les taux de cotisation seront les suivants :
 - 1^{ère} tranche : taux contractuel de 6,20 %
 - 2^e tranche : taux contractuel de 17 %
 - le taux d'appel passe à 127 %.

Les taux supérieurs éventuellement adoptés par l'entreprise en application d'engagements antérieurs demeurent.

- La répartition part employeur/part salarié est de 60 % / 40 %.
Les répartitions « dérogatoires » de cotisations, prévues par conventions ou accords de branche antérieurement au 30 octobre 2015, peuvent rester en vigueur.
- Les droits acquis au titre de la garantie minimale de points (GMP) seront honorés, une cotisation étant prévue à cet effet.



OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE (ODD) : OÙ EN EST-ON ?

Adoptés en 2015 par 193 pays, les Objectifs de développement durable (éradication de la pauvreté, protection de la planète, réduction des inégalités...) sont progressivement mis en place par les pouvoirs publics.

En septembre 2015, les dirigeants de 193 pays adoptaient, lors d'un sommet historique des Nations Unies, les Objectifs de développement durable (ODD). Ces objectifs constituent l'agenda 2030, succédant aux 8 Objectifs du millénaire pour le développement (OMD), le précédent plan d'action fixé pour la période 2000-2015 qui visait à répondre aux besoins des plus pauvres au niveau international.

Subdivisés en 169 cibles, **les 17 Objectifs de développement durable** vont plus loin que leurs prédécesseurs : il s'agit désormais de garantir le « développement durable » pour tous les pays - y compris les plus développés - ce qui inclut à la fois des questions d'éradication de la pauvreté, de protection de la planète, de prospérité, de réduction des inégalités et de paix. Adoptés par les États, les ODD doivent concerner l'ensemble des parties prenantes sur les différents sujets : entreprises, syndicats, collectivités, société civile et citoyens.

Deux ans après leur adoption, la mise en œuvre des ODD est progressivement organisée par les pouvoirs publics et intégrée au monde de l'entreprise via les politiques de Responsabilité sociétale des entreprises (RSE). Suffisamment pour que des outils spécifiques et des bonnes pratiques soient identifiés.



Cliquez sur l'image pour agrandir le visuel

En France, l'ambition d'un plan d'action multi-acteurs sur l'ensemble du territoire

Dans la continuité de son engagement pour l'accord de Paris sur le climat adopté en décembre 2015, la France défend l'établissement

de synergies fortes entre la mise en œuvre de cet accord et celui de l'Agenda 2030 afin de devenir exemplaire dans la mise en œuvre des Objectifs de développement durable.

Pour ce faire, la France met en place un plan d'action de déploiement des ODD à l'ensemble du territoire et des parties prenantes. Pour chacun des 17 ODD ont été désignés un ministère « pilote » et des ministères « associés ». Leurs missions : mener les travaux de revue des politiques publiques à l'aune des ODD, effectuer une analyse des défis et des interrelations entre ODD, organiser la concertation avec les parties prenantes et assurer le rapportage sur la mise en œuvre des ODD dans la perspective des Forums politiques de haut niveau (FPHN), un rendez-vous annuel de suivi à l'échelle mondiale. Il s'agit également de mener des politiques de sensibilisation et d'information pour le grand public et de mobiliser l'ensemble des acteurs de la société.

Afin de garantir la transversalité et la cohérence du plan d'action hexagonal, une déléguée interministérielle au développement durable, Laurence Monnoyer-Smith, assure la coordination de mise en œuvre des ODD en concertation étroite avec l'ensemble des ministères, notamment des affaires étrangères en s'appuyant sur le réseau des hauts fonctionnaires au développement durable.

Pour assurer la coordination et le suivi des engagements, les actions réalisées au niveau national sont passées en revue chaque année dans le cadre du Forum politique de haut niveau (FPHN), avec un focus annuel sur différents ODD. L'édition 2018 aura pour thème « *Transformer nos sociétés pour les rendre viables et résilientes* » relatifs aux ODD 6, 7, 11, 12 et 15. La France a déjà apporté sa contribution aux deux premiers FPHN en juillet 2016 (premier état des lieux) et en juillet 2017 (« *Éliminer la pauvreté et promouvoir la prospérité dans un monde en mutation* »), donnant lieu à la publication d'un point d'étape consultable en ligne.

Cette année, le gouvernement français a annoncé l'élaboration d'une Stratégie 2030 de Transition Écologique et Solidaire pour succéder à



la Stratégie nationale de transition écologique vers un développement durable (SNTEDD) 2015-2020. Au niveau européen, la Commission européenne a lancé en octobre dernier une plateforme sur les ODD composée d'une trentaine d'experts. Elle travaille également sur un outil de suivi de la réalisation des ODD et de l'accord de Paris.

Un déficit d'implication des parlementaires français

La résolution onusienne de septembre 2015 insiste sur « *le rôle essentiel que jouent les parlements nationaux, du fait de leurs fonctions législatives et budgétaires et du contrôle qu'ils exercent sur l'application effective de nos engagements* ». Dans cet esprit, certains pays cherchent à impliquer les parlements au processus de mise en œuvre et de suivi des objectifs de développement durable. C'est le cas de l'Allemagne, du Danemark et de la Norvège, qui ont respectivement créé des commissions parlementaires de suivi des ODD, aligné le budget de l'État avec les ODD et structuré l'élaboration et la discussion budgétaire autour des ODD. Les parlementaires sont alors directement impliqués dans leur suivi.

En la matière (tout comme dans l'application globale des ODD), la France n'est pas exemplaire : il n'y a pas véritablement d'implication du Parlement sur les ODD, à part quelques groupes de travail et des auditions sur le sujet par les députés. Pourtant, les modalités d'implication du Parlement ne manquent pas : contrôle de la prise en compte des ODD par le gouvernement, vérification de la pertinence des études d'impact des lois au regard des ODD, création d'un groupe transversal entre l'Assemblée nationale et le Sénat... Chaque ministre pourrait aussi avoir la responsabilité du suivi d'un ou plusieurs indicateurs : présentation dans les rapports budgétaires, modalités d'amélioration des indicateurs dans le cadre du projet de loi de finances (PLF) etc.

Développement durable et RSE : la CFE-CGC en première ligne

La CFE-CGC soutient le déploiement opérationnel des Objectifs de développement durable à travers ses participations actives dans diverses structures : Conseil national de la transition écologique (CNTE), Conseil économique social et environnemental (CESE), Plateforme

RSE, Conseil national de l'information statistique (CNIS)... Sans oublier la contribution confédérale à la Stratégie nationale de transition écologique vers un développement durable (SNTEDD) et le rapport au parlement 2016 (AXE5 : Accompagner la mutation écologique des activités économiques).

Par ailleurs, la CFE-CGC intègre les ODD dans ses stages de formations RSE - développement durable destinés à ses adhérents et au déploiement de sa politique à travers ses référents RSE/DD sur les territoires. Notons enfin que les ODD feront partie des engagements et des actions de la CFE-CGC dans le cadre du prochain Forum national ReSEt qui se tiendra à Marseille le 10 avril 2018.

Une opportunité à saisir pour les entreprises

Les Objectifs de développement durable sont une opportunité à saisir pour les entreprises car tous les acteurs sociétaux doivent s'en emparer. Pour les entreprises, c'est un outil leur permettant de mieux maîtriser leur impact sur la société et les risques sociétaux. C'est aussi une opportunité de s'ouvrir à de nouveaux marchés et de répondre aux demandes de certains investisseurs. Autant d'arguments à faire valoir par les représentants du personnel pour impulser une dynamique de prise en compte des ODD dans la stratégie des entreprises (pour plus de détails sur l'intérêt économique que peuvent représenter les ODD, se référer au document SDG Compass - ressource 1).

Ces objectifs n'ont pas pour but de se substituer à la RSE mais les deux sont nécessairement liés. Ils constituent une opportunité pour les entreprises de repenser et de valoriser leur politique et actions en matière de RSE. Les ODD peuvent également être un nouveau moyen de structurer les actions RSE des entreprises et permettre de diffuser les bonnes pratiques en utilisant ce langage commun. Enfin, les ODD viennent compléter le reporting extra-financier.

Pour toutes ces raisons, la CFE-CGC s'engage pour la promotion de ces nouveaux objectifs et se fera le relai des informations et bonnes pratiques sur le sujet afin que ses militants et ses adhérents s'en saisissent dans les entreprises.



L'intégration progressive des ODD dans la stratégie d'entreprise

De nombreuses entreprises ont déjà saisi l'importance d'une telle démarche. Une récente étude du bureau d'études et de conseil RSE B&L évolution a fait un état des lieux des pratiques des entreprises vis-à-vis des ODD. Les résultats indiquent globalement une prise de conscience grandissante des entreprises (encadré ci-contre).

Le niveau d'engagement et les outils utilisés sont cependant très variables sous l'effet du caractère récent des ODD et donc du manque de cadre officiel ou d'outils universellement acceptés pour le reporting dans les entreprises. Il est possible de se servir des outils classiques de la RSE (norme ISO 26 000 sur la méthode de mise en œuvre ou le référentiel de reporting qui structure la publication de la performance RSE de l'entreprise), et de les mettre en correspondance avec les ODD qui fixent des objectifs globaux et partagés.

Par exemple, Carrefour et Suez Environnement présentent dans leur rapport RSE une table de concordance entre leurs engagements et certaines des 169 cibles des ODD. Vivendi et AccorHotels vont plus loin, en présentant une correspondance entre leurs engagements, en mettant en place des objectifs chiffrés pour les ODD auxquels il contribue. L'intégration des ODD dans les documents de référence n'est pas un gage de contribution effective aux ODD : une telle action de la part des groupes cités s'apparente parfois à une pure et simple action de communication (« greenwashing »).

L'intérêt croissant pour les ODD s'accompagne de nouveaux outils ou guides spécifiquement dédiés dont certaines entreprises (les plus grandes jusqu'ici) se sont déjà emparés. Exemple : le guide 2016 de B&L évolution et du global compact (ressource 3) qui propose, pour chaque ODD, une liste d'actions possibles. Citons également un autre guide de B&L évolution (ressource 4) ou l'excellent guide SDG Compass (ressource 1) qui propose une méthodologie pour optimiser la contribution d'une entreprise aux ODD. La plateforme Global Impact + (ressource 5), créée par le Global Compact France, permet d'exposer les contributions de n'importe quelle entreprise aux ODD, favorisant l'émulation et un partage des bonnes pratiques en s'inspirant des actions initiées par de petites et moyennes entreprises.

En revanche, l'étude souligne que beaucoup de TPE s'étant pourtant emparées du sujet des ODD n'utilisent aucun outil technique pour étudier leur contribution et la développer, faute de moyen et, sans doute, d'information.

Les entreprises et les Objectifs de développement durable (étude B&L, septembre 2017)

- Plus d'un tiers des entreprises du SBF120 (CAC 40 + les 80 valeurs boursières suivantes) indiquent contribuer à au moins un des ODD dans leurs publications officielles.
- Le nombre d'entreprises du CAC 40 qui disent contribuer aux ODD a plus que doublé par rapport à 2016.
- TPE, PME et ETI agissent également pour les ODD, avec par exemple 80 % des PME mentionnant avoir déjà mis en place des actions de sensibilisation des collaborateurs.
- 1 entreprise sur 2 estime que les ODD seront un sujet de la stratégie générale de leur entreprise d'ici 3 à 5 ans.

Méthodologie et bonnes pratiques

L'étude B&L 2017 témoigne du fait que l'intégration progressive des ODD est possible quelle que soit la taille de l'entreprise. Pour cela, il est nécessaire de mettre en place une démarche raisonnée et de s'inspirer de bonnes pratiques.

Le Commissariat général au développement durable (CGDD) propose une méthode en 4 grandes étapes pour structurer la démarche d'intégration des ODD dans les entreprises (ressource 6) :

- 1** S'informer et sensibiliser les parties prenantes internes et externes aux ODD.
- 2** Analyser la contribution aux ODD et déterminer quels sont les ODD stratégiques pour l'entreprise.
- 3** Fixer des objectifs précis et mesurables pour bâtir une stratégie intégrée fondée sur les partenariats et sur le développement de nouveaux modèles.
- 4** Rendre compte de sa contribution aux ODD aux parties prenantes, notamment dans le document de référence.

Ces étapes sont essentielles à la prise en compte des ODD dans la politique RSE de l'entreprise. La CFE-CGC estime cruciale la démarche d'information et de sensibilisation de l'ensemble des salariés sur



ces questions afin qu'ils se les approprient et les intègrent dans leur vie professionnelle. Cela peut contribuer à identifier des actions supplémentaires, à créer des synergies et à développer la qualité de vie au travail (QVT). Cette démarche s'inscrit dans la dynamique d'intégration des salariés aux décisions stratégiques de l'entreprise, une thématique chère à la CFE-CGC. Les représentants du personnel peuvent également étudier le document de contribution aux ODD rendu par la direction afin de vérifier si de réels progrès sont effectués, et l'utiliser pour porter de futures revendications.

Il est également important que la mise en œuvre des ODD se base sur des partenariats divers pour créer des synergies : ONG, collectivités territoriales, État, branches professionnelles, fournisseurs et sous-traitants. Avant de mettre en place des partenariats concrets, il est possible d'échanger avec des réseaux d'entreprises qui s'engagent pour les ODD. C'est un des avantages que propose par exemple le Global Compact (encadré ci-contre).

En tant que militant CFE-CGC ou détenteur d'un mandat au sein de l'entreprise, il est possible d'agir pour que l'entreprise se saisisse de la question des ODD en poussant la création d'une commission développement durable au comité social et économique (CSE) pour qu'elle se saisisse de ce sujet (depuis les ordonnances Macron, il n'est possible de créer une commission DD que par accord d'entreprise négocié par un délégué syndical).

Autres initiatives possibles : suggérer la mise en place d'actions de sensibilisation et d'implication des salariés via des partenariats

externes sur la question des ODD ; inciter son entreprise à adhérer au Global Compact ; étudier les documents exposant la contribution de l'entreprise aux ODD ; participer à la fixation des objectifs et de la stratégie...

Pour la CFE-CGC, les Objectifs de développement durable s'inscrivent pleinement dans le prolongement de la politique de développement durable et de RSE. Cette vision d'avenir, portée par le Pacte mondial des Nations Unies qui introduit la RSE à l'échelle planétaire, contribue à la dynamique « Redonner du Sens Ensemble » de la CFE-CGC, aux couleurs des ODD.

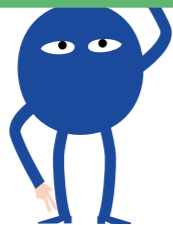
L'adhésion au Global Compact (Nations Unies)

Toute organisation, quelle que soit sa nature, taille et maturité, peut adhérer au Global Compact, un organe des Nations Unies. Il s'agit d'un engagement à respecter ses 10 principes, à agir pour les ODD et à publier un rapport annuel ou bisannuel sur les progrès effectués.

Le Global Compact France (1 200 entreprises adhérentes) est un réseau animé avec des conférences, groupes de travail, événements et publications de fiches pratiques. Y adhérer permet également de bénéficier d'un accompagnement sur la démarche de progrès de l'entreprise, d'interventions au sein de l'entreprise et d'opportunités de communication externe.



RESSOURCES



Pour approfondir ce sujet, plusieurs guides et outils peuvent être consultés afin de réfléchir aux moyens d'intégrer la biodiversité aux stratégies d'entreprises, notamment :

- « **SDG Compass, le guide des ODD à destination des entreprises** », GRI, Global Compact et WBCSD (guide pratique)

« **Entreprises engagées pour les ODD, quelles pratiques se démarquent ?** » B&L évolution 2017 (état des lieux des pratiques des entreprises)

« **Entreprises, contribuez aux Objectifs de Développement Durable** », B&L évolution et Global Compact 2016 (exemples d'actions concrètes)

« **Intégrer les ODD et la RSE dans sa stratégie d'entreprise** », B&L évolution 2017 (guide et exemples d'actions d'entreprises)

« **Global Impact +** »

A CONSULTER ICI

« **Objectifs de développement durable et entreprise : enjeux et opportunités** », CGDD (présentation et enjeux des ODD)

Contacts

Gérard Mardiné,
secrétaire national en charge du
secteur Économie et Industrie,
Développement durable, RSE,
Logement
gerard.mardine@cfecgc.fr

François Moreux,
délégué national
francois.moreux@cfecgc.fr

Service Économie :
Anne Bernard
Flore Gauffeny



Au service des représentants du personnel

**CE | CCE | CHSCT | DP
DUP | OS**





PROSPECTIVE

INTELLIGENCE ARTIFICIELLE : LES ROBOTS NE POURRONT PAS TOUT FAIRE !

L'intelligence artificielle va tout à la fois détruire et créer des millions d'emplois, font valoir plusieurs études américaines. Révolution numérique oblige, 85 % des métiers de demain n'existent pas aujourd'hui.

Le chiffre donne le vertige : sous l'effet de la numérisation, de la robotisation et de l'intelligence artificielle, 85 % des emplois du marché du travail en 2030 n'existent pas encore ! Ce chiffre est une des principales conclusions de l'étude menée par le think tank californien l'Institut du Futur et Dell, le constructeur d'ordinateurs. Les auteurs soulignent combien le développement exponentiel de la transition numérique va certes provoquer la disparition de millions d'emplois actuels mais en créer tout autant de nouveaux. Jusqu'à 21 millions prédit une étude de la firme américaine Cognizant Technology Solutions Corp.

Cette révolution en cours du monde du travail n'est pas sans générer des incertitudes. Un sondage réalisé par Dell auprès de 4 000 décideurs révèle notamment que « près de la moitié d'entre eux ne sait pas à quoi ressemblera leur industrie d'ici trois ans », 45 % craignant que leur activité devienne « obsolète d'ici trois à cinq ans ».

Le nécessaire développement des compétences et de la mobilité

Face à ce mouvement irréversible, le travailleur de demain va devoir s'adapter et se doter d'un nouveau socle de compétences. L'étude affirme ainsi qu'à l'avenir, « la capacité à acquérir un nouveau savoir vaudra plus que le savoir déjà appris ». Le management de l'intelligence artificielle en fait partie : les auteurs rappellent en effet que les robots ne pourront pas tout faire et que les nouvelles technologies toujours plus poussées devront être supervisées et encadrées par l'humain.

Autre adaptation nécessaire pour les travailleurs de demain : être plus mobiles. Selon le Bureau du travail américain, les étudiants d'aujourd'hui seront passés par 8 à 10 emplois à l'âge de 38 ans !

La CFE-CGC en pointe sur l'intelligence artificielle

Attentive et pro-active sur le sujet, la CFE-CGC a lancé en mars dernier un passionnant cycle de conférences sur les impacts de l'intelligence artificielle (voir ci-dessous). Les défis posés par la robotisation, l'automatisation des tâches et la révolution numériques sont immenses, rappelle Alain Giffard, secrétaire général confédéral : « L'IA est un phénomène sociétal, social et économique qui fait irruption partout à une vitesse vertigineuse dans le secteur bancaire, l'industrie, le droit, la santé et bien d'autres. Elle a déjà et aura une influence majeure sur de nombreux métiers, l'organisation du travail, le management et le quotidien des populations de l'encadrement. D'où l'impérieuse nécessité de mettre en place des filets de sécurité et d'investir massivement dans la formation puisque le progrès technique exige toujours plus d'expertises et de compétences. »

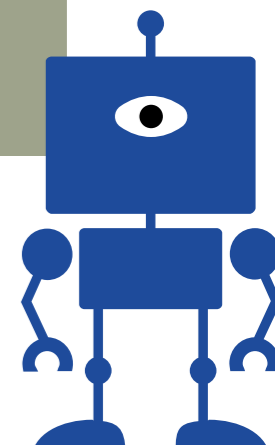
Banque, RH, industrie, santé : la CFE-CGC poursuit son cycle de conférences

Après un premier débat introductif le 30 mars dernier sur « les vrais enjeux liés à l'intelligence artificielle » (dont un focus spécifique sur ses impacts dans le secteur bancaire), la CFE-CGC a organisé deux autres débats réunissant des experts de haut niveau en juin (« IA : l'éthique, à la croisée des RH et du Big Data ») puis en septembre (« IA et robotique dans l'industrie »). La prochaine table ronde, consacrée à l'impact de l'IA sur le secteur de la santé, se tiendra le 12 février 2018.



Source

« Emerging technologies' impact on society & work in 2030 », Institute for the future (juillet 2017)





TENDANCES

Reconversion professionnelle : presque deux Français sur trois songent à changer de travail

La reconversion professionnelle, les Français y pensent fortement, y aspirent souvent et franchissent (parfois) le pas ! Menée auprès d'un échantillon représentatif de 1 000 actifs, une étude du Groupe AEF réalisée au printemps 2017 révèle que 64 % de nos compatriotes ont déjà songé à se reconvertir professionnellement sans avoir encore passé le cap. Près d'un actif sur trois (28 %) déclare s'être déjà reconverti.

Le désir de reconversion professionnelle est principalement motivé par la volonté d'exercer une activité en phase avec ses valeurs (70 %), le sentiment d'ennui dans son poste (36 %) et la recherche d'une meilleure rémunération (27 %). « *Les résultats, et donc la volonté de changer de vie, sont globalement équivalents pour les hommes et les femmes* », précise l'étude.

En termes de catégories socio-professionnelle, les cadres sont de plus en plus concernés par la reconversion professionnelle : un tiers d'entre eux se sont déjà lancés contre 23 % pour les non cadres. Par ailleurs, plus les sondés sont diplômés, plus ils sont nombreux à réellement franchir le pas (36 % pour les bac+4/5 contre 19 % pour les bac+1). En dépit de leur récente entrée dans la vie active, les individus de la génération Y, « *fortement en quête de sens* », sont 69 % à déjà envisager de réorienter leur carrière.



« *Les Français et la reconversion professionnelle* », Groupe AEF (novembre 2017)

Emplois : la part des effectifs cadres et professions intellectuelles supérieures a doublé en 30 ans

Dans une étude publiée le mois dernier intitulée « *Cadres et employés non qualifiés : les deux moteurs de l'emploi des territoires* », l'Insee nous apprend que la part des emplois de cadres et de professions intellectuelles supérieures a doublé sur les trente dernières années en France métropolitaine, passant de 8,7 % en 1982 à 17,5 % en 2014.

Dans les centres-villes et les pôles urbains de plus de 100 000 habitants, les cadres et assimilés constituent désormais 25 % des emplois en 2014 et 22 % dans leur banlieue, alors qu'ils ne constituent que 10 % environ des effectifs dans les autres territoires, précise l'étude. Les cadres et professions intellectuelles supérieures vont jusqu'à concentrer jusqu'à 35 % des emplois à Paris et 30 % à Toulouse et Grenoble.

Plus généralement, l'Insee pointe trois mouvements ayant « *profondément transformé le paysage économique français depuis trente ans* » : l'essor des emplois de cadres et professions intellectuelles supérieures et, au sein des emplois non qualifiés, la croissance des effectifs d'employés non qualifiés et les réductions d'effectifs d'ouvriers non qualifiés. Les autres emplois qualifiés, soit tous les autres emplois, perdent de leur importance relative. Au total, l'emploi a progressé de 4,4 millions entre 1982 et 2014.



« *Cadres et employés non qualifiés : les deux moteurs de l'emploi des territoires* », Insee (16/11/2017)



BULLES TWITTER



 **BFM BUSINESS** @BFMBUSINESS - 20 NOVEMBRE 2017

L'autorité bancaire européenne va quitter Londres pour Paris <http://ebx.sh/2jL682U>



 **RAPHAËLLE BERTHOLON** @RBERTHOLON - 21 NOVEMBRE 2017

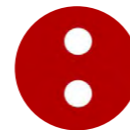
Un créateur d'entreprise aux USA déclare au #RDVBercy2017 que «tous ses employés sont actionnaires» et rappelle que «ce sont les gens qui font la richesse»

Un message d'appel au développement de l'actionnariat salarié que porte la @CFECCG



 **CFECCG** @CFECCG - 21 NOVEMBRE 2017

Fabrice Midal, docteur en philosophie et écrivain : «C'est bien la dictature de la rentabilité qui nous aveugle, dans n'importe quel domaine. Le bien-être n'est plus aujourd'hui qu'une variable d'ajustement pour augmenter le potentiel des êtres humains»



 **FRANCEINFO** @FRANCEINFO - 26 NOVEMBRE 2017

INFO FRANCEINFO. Un quart des salariés français sont dans un «état d'hyperstress» qui met leur santé en danger

https://www.francetvinfo.fr/economie/emploi/carriere/vie-professionnelle/sante-au-travail/info-franceinfo-un-quart-des-salaries-francais-sont-dans-un-etat-d-hyperstress-qui-met-leur-sante-en-danger_2486609.html ...





AGENDA

DIMANCHE

10/12

Journée internationale des droits de l'homme.

MERCREDI

13/12

Colloque consacré à l'évolution des salaires depuis 2008, organisé par la Dares (ministère du Travail) à Paris (75017).

JEUDI

14/12

Conférence/Débat : « *La démocratisation de l'entreprise dans la société : bien commun privé et capitalisme raisonnable* » au siège confédéral à Paris avec Virgile Chassagnon (Y voir clair).

MARDI

12/12

Présentation de la nouvelle BD handicap psychique CFE-CGC au Cirque Bormann-Moreno à Paris (75015, entrée gratuite).

JEUDI

14/12

ET VENDREDI

15/12

L'UR CFE-CGC Corse reçoit à Ajaccio la direction confédérale (Territoires pour demain).

JEUDI

21/12

Début officiel de la négociation nationale interprofessionnelle sur la définition de l'encadrement.

CONTACTS

Mathieu Bahuet

mathieu.bahuet@cfecgc.fr

www.cfecgc.org

@CFECGC #cfecgc



Élections 2017



Je vote
pour mes délégués
du 13 novembre
au 10 décembre.

À la Macif,
c'est moi
qui choisis

et je choisis

mon programme d'actions mutualistes :

Prévention
#stopauxcoupsdurs

ou

Innovation
#capsurlefutur

Rendez-vous sur : jechoisis.macif.fr

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 : 2-4, rue Pied de Fond - 79000 Niort.

Macif-Mutualité, mutuelle régie par le Livre II du Code de la mutualité, adhérente à la Mutualité Française. SIREN : 779 558 501. Siège social : Carré Haussmann - 22/28, rue Joubert 75435 Paris cedex 9.

Crédit photo : Gerhard Linnekogel/Eyesea



Nos missions :

Initier la réflexion

Nourrir les débats

Partager l'actualité

Communiquer pour avancer



Abonnez-vous à @ lettre de l'INPC via notre site

inpc.fr

et recevez par courriel mensuel l'actualité de la protection sociale



L'interlocuteur des acteurs de la protection sociale

Le partenaire des partenaires sociaux

Le promoteur d'une protection sociale collective et solidaire