

LE BULLETIN CONFÉDÉRAL



SOMMAIRE

- P. 3 EN BREF**
- P. 4 INFO MILITANTE - ÉLECTIONS TPE : LA CFE-CGC PREMIÈRE ORGANISATION SYNDICALE DANS L'ENCADREMENT**
- P. 5 INFO MILITANTE: « LA CFE-CGC VA INTERROGER LES CANDIDATS À LA PRÉSIDENTIELLE SUR PLUSIEURS GRANDS SUJETS »**
- P. 8 PORTRAIT DE MILITANT : ANH-QUAN N'GUYEN, UN MARATHONIEN DU DIALOGUE SOCIAL**
- P. 10 FOCUS: LE BILAN DU COMPTE PERSONNEL FORMATION APRÈS DEUX ANS DE MISE EN ŒUVRE**
- P. 11 ÉLYSÉE 2017 : LES GRANDS AXES DU PROGRAMME DE BENOÎT HAMON**
- P. 12 ANALYSE: RETOUR SUR 30 ANS D'ÉVOLUTIONS ET DE TRANSFORMATIONS DU MARCHÉ DE L'EMPLOI EN FRANCE**
- P. 14 VU D'AILLEURS : LA SUÈDE, NOUVEAU MOTEUR DE L'EUROPE SOCIALE ?**
- P. 15 TENDANCES**
- P. 16 BULLE TWITTER**
- P. 17 AGENDA**





EN BREF

Travail dominical à la Fnac : la CFE-CGC signataire de l'accord

La CFE-CGC, la CFDT et la CFTC (représentant 52 % des suffrages aux dernières élections professionnelles) ont officiellement signé le 26 janvier avec la direction de l'enseigne de biens culturels l'accord sur le travail du dimanche. Le texte prévoit un salaire triple durant les 12 dimanches ayant la plus forte activité et double les autres dimanches, sans repos compensateur. Le travail dominical s'effectuera sur la base du volontariat, assure le groupe.

Le guide fait religieux dans les entreprises est en ligne

Rédigé en concertation avec les partenaires sociaux pour apporter des réponses pratiques, le guide du fait religieux dans les entreprises, conçu sous forme de questions-réponses, a été mis en ligne. Partenaire social responsable, la CFE-CGC invite ses militants, les salariés et les employeurs à utiliser ce guide - qui n'est pas un texte à valeur juridique - à bon escient.

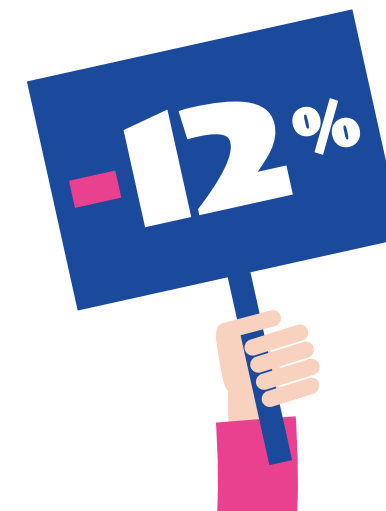
Forte mobilisation des salariés de l'énergie contre le gel du salaire de base

A l'appel des cinq fédérations représentatives de la branche dont la CFE-CGC, les salariés de l'énergie ont manifesté le 31 janvier pour demander l'ouverture d'une véritable négociation sur le salaire de base dont les employeurs ont décidé le gel en 2017, «une injure faite aux salariés dont la productivité est en constante augmentation» selon l'intersyndicale.

Le « Monsieur Social » de François Hollande prend la tête de France Stratégie

Parmi les rares membres du cabinet présidentiel à être resté en poste depuis mai 2012, le conseiller social Michel Yahiel rejoint France Stratégie, en tant que commissaire général. Cet énarque a notamment travaillé sur tous les dossiers délicats du quinquennat, de la loi El Khomri en passant par la réforme des retraites ou encore le dossier Florange. Il remplace Jean Pisani-Ferry, qui vient de quitter ce poste pour rejoindre l'équipe de campagne d'Emmanuel Macron.¹

LE CHIFFRE

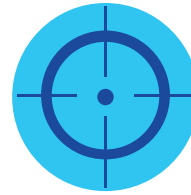


C'EST LA BAISSÉ DU NOMBRE DE PLANS SOCIAUX SUR L'ANNÉE 2016 EN FRANCE, SELON LES CHIFFRES RENDUS PUBLICS LE 26 JANVIER PAR LA MINISTRE DU TRAVAIL MYRIAM EL KHOMRI.



+ Source

1. « Michel Yahiel quitte l'Elysée pour diriger France Stratégie », *Le Monde*, 25/01/2017



L'INFO MILITANTE

ÉLECTIONS TPE : LA CFE-CGC PREMIÈRE ORGANISATION SYNDICALE DANS L'ENCADREMENT

Avec 28,83 % des voix dans le collège cadre, la CFE-CGC améliore son score de 2012 de presque 2 points. Si ce résultat renforce la position catégorielle de la CFE-CGC dans l'ensemble des entreprises, petites et grandes, il faut toutefois déplorer la faible participation (7,35 %) et les conditions dans lesquelles s'est tenu ce scrutin.

Dévoilés le 3 février, les résultats des élections professionnelles dans les très petites entreprises (moins de 11 salariés) organisées entre le 30 décembre et le 13 janvier (jusqu'au 20 janvier outre-mer) ont confirmé la montée en puissance de la CFE-CGC qui obtient 28,83 % des voix et le leadership dans le collège cadre contre 26,91 % lors du précédent scrutin de 2012.

La CFE-CGC salue l'excellent travail de terrain mené par ses militants et toutes ses structures pendant la campagne pour rencontrer les salariés des TPE et répondre à leurs problématiques : autonomie, responsabilité, gestion des urgences, flexibilité des horaires, distance domicile/ lieu de travail, rémunération, isolement etc.

Comme l'a toutefois rappelé François Hommeril lors de ses vœux à la presse du 31 janvier au siège confédéral, la CFE-CGC ne peut que déplorer le faible taux de participation (7,35 %), inférieur à 2012 (10,38 %) et largement imputable aux

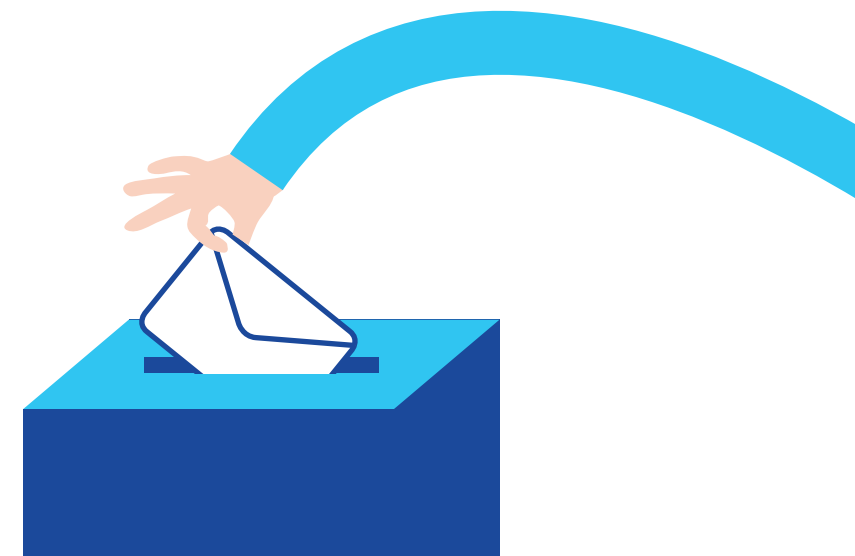
conditions dans lesquelles s'est tenu ce scrutin (report des dates initialement prévues, séries de dysfonctionnements ayant empêché certains électeurs de voter...).

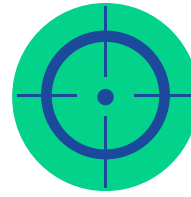
La CFE-CGC en progression constante

Ce vote, qui s'effectuait sur sigle, va permettre de désigner les représentants syndicaux dans les futures commissions paritaires régionales (CPRI), des instances paritaires qui, dans chaque région, vont représenter, défendre et conseiller les salariés. La représentativité catégorielle de la CFE-CGC doit absolument être retenue pour son attribution représentative de sièges dans les CPRI. A défaut, l'expression des salariés de l'encadrement dans les TPE ne seraient pas pris en compte. Le scrutin va également permettre de désigner les conseillers prud'hommes qui traitent les litiges individuels entre un employeur et un salarié.

Syndicat de l'encadrement, partenaire social indépendant et exigeant, la CFE-CGC, en progression constante, s'engage désormais à peser de tout son poids dans les CPRI au service des salariés de l'encadrement dans les TPE (4,5 millions de salariés).

Rappelons enfin que ces bons résultats enregistrés par la CFE-CGC à l'occasion de ces élections TPE entreront dans le cadre du calcul de la représentativité des organisations syndicales au niveau national interprofessionnel, dont la prochaine mesure devrait officiellement être dévoilée le 31 mars.





L'INFO MILITANTE



« LA CFE-CGC VA INTERROGER LES CANDIDATS À LA PRÉSIDENTIELLE SUR PLUSIEURS GRANDS SUJETS »

Industries et entreprises, fonctions publiques, assurance chômage, paritarisme, loi Travail, représentativité... François Hommeril a abordé de nombreux sujets à l'occasion de ses vœux à la presse du 31 janvier. Le président confédéral a aussi rappelé combien la CFE-CGC se montrera exigeante pour interpeler les candidats à l'élection présidentielle.

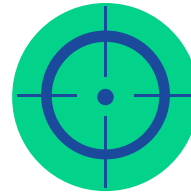
À l'aube d'une année marquée par de grandes échéances (élection présidentielle, annonce des résultats de la représentativité des organisations syndicales), François Hommeril a procédé à un large tour d'horizon de l'actualité économique, sociale et institutionnelle à l'occasion de ses vœux à la presse du 31 janvier à Paris, au siège de la CFE-CGC. Florilège.

Industries et entreprises

Faisant référence à « *plusieurs dossiers emblématiques* », François Hommeril a fustigé « *les interventions irrationnelles des décideurs politiques* » en matière économique. Alors que le conseil d'administration d'EDF a adopté un accord d'indemnisation du groupe

pour la fermeture anticipée de la centrale nucléaire de Fessenheim (Haut-Rhin), le président confédéral a pointé « *une décision aberrante, sans justification économique* ».

S'agissant de l'usine d'alumine de Gardanne (450 salariés) dans les Bouches-du-Rhône, confrontée à des problématiques environnementales, François Hommeril a jugé « *scandaleuse* » et « *contre toute rationalité économique* » l'intervention de la ministre de l'Environnement Ségolène Royal pour fermer l'usine alors que celle-ci « *a obtenu toutes les autorisations administratives nécessaires pour gérer les résidus qu'elle génère* ».



L'INFO MILITANTE

Après avoir fait mention de sa récente visite à Arc France (5 000 salariés) et pressé l'État « de s'investir » alors que l'entreprise « n'a pas accès aux prêts bancaires suite à une restructuration de la dette », François Hommeril a évoqué la situation du groupe d'habillement Vivarte (André, La Halle, Kookaï...), en proie à une vaste restructuration. « C'est un scandale, souligne-t-il. C'est la victoire des requins de la finance contre le respect de la logique économique et celui des individus dans leur environnement de travail et dans leur capacité à se projeter à moyen terme. »

A l'occasion du récent accord signé par la CFE-CGC sur le travail dominical à la Fnac, François Hommeril a rappelé la position confédérale: « Nous sommes par principe opposés au travail le dimanche qui ne doit pas être justifié par un motif de rapport de force économique. Toutefois, quand la justification économique apparaît clairement, alors le travail dominical peut être possible à condition de passer par un accord négocié par les partenaires sociaux et les représentants du personnel avec des compensations économiques suffisamment importantes. C'est le cas à la Fnac avec l'introduction d'une commission de suivi pour prévenir les éventuels excès et abus. »

La CFE-CGC et la campagne présidentielle

Partenaire social indépendant, exigeant et force de proposition, la CFE-CGC entend profiter de la campagne présidentielle « pour interroger les candidats à la présidentielle sur plusieurs grands thèmes » puis publier, sans commentaires, leurs réponses sur le site internet confédéral. François Hommeril a listé quelques-uns des sujets :

- › Comment réconcilier l'économie de marché avec l'intérêt général?
- › L'âge d'ouverture des droits à la retraite. En la matière, la CFE-CGC plaide « pour des conditions d'accès au taux plein plus équitables ».

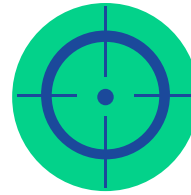
- › La quatrième révolution industrielle, l'intelligence artificielle, les impacts du numérique sur de nombreux métiers et sur l'exercice du dialogue social.
- › La nécessaire construction d'un droit spécifique à la formation des populations de l'encadrement: cadres, agents de maîtrise, techniciens...
- › La mise en place d'un socle européen des droits sociaux. « La CFE-CGC est toujours mobilisée pour accompagner un processus transparent de construction européenne », a souligné le président de la CFE-CGC.
- › L'insertion du handicap dans le monde du travail et les cursus de formation.
- › Les conséquences sur le dialogue social territorial induites par la réforme territoriale (loi NOTRe).

Fonctions publiques

« La CFE-CGC en appelle vivement au maintien des statuts et à la mise en valeur des métiers en vigueur dans les fonctions publiques », indique François Hommeril alors que d'aucuns veulent « supprimer 500 000 fonctionnaires ou remettre en question des statuts ».

« Non à la dévaluation des compétences, à la déresponsabilisation des organisations et à la mise sous contrôle budgétaire », ajoute le président de la CFE-CGC, qui a par ailleurs apporté son soutien à la fonction publique hospitalière, « confrontée à une grave crise conjoncturelle », et rappelé qu'il y a toujours « plus d'un million d'heures supplémentaires non payées chez les policiers ».





L'INFO MILITANTE

Assurance chômage

Alors que les partenaires sociaux doivent prochainement décider de reprendre ou non la négociation (sabordée en juin dernier par le patronat) en vue d'une nouvelle convention Unedic, François Hommeril a déploré « les attaques contre le paritarisme » et invité chacun « à prendre ses responsabilités » sachant que le traitement de la question de l'utilisation abusive des contrats courts, « qui grèvent le régime », est au cœur du débat.

Loi Travail

« Nous avons décidé de ne pas nous associer à Force ouvrière et à la CGT », a fait savoir François Hommeril alors que les deux organisations syndicales vont déposer une plainte contre la loi Travail auprès de l'Organisation internationale du travail (OIT). « Il y a dans la plainte qui fait une trentaine de pages un certain nombre de choses que nous considérons d'ordre trop général sur l'ensemble de la loi alors que les vives critiques de la CFE-CGC se sont principalement focalisées sur l'inversion de la hiérarchie des normes », justifie-t-il.

Si la CFE-CGC n'exclut aucun type d'éventuels recours contre la loi Travail, « ce n'est pas la priorité », précise François Hommeril.

Représentativité

« Nous attendons avec impatience les prochains résultats de la représentativité des organisations syndicales annoncés. La CFE-CGC (ndlr: quatrième organisation syndicale de salariés en 2013 avec une audience globale de 9,43 %) progresse presque partout avec des situations de leadership – y compris dans les grands groupes – dans de nombreuses entreprises de services, commerces, banques, industries, etc. Nous poursuivons également nos efforts de développement et d'implantations. »

Si la CFE-CGC n'exclut aucun type d'éventuels recours contre la loi Travail, « ce n'est pas la priorité », précise François Hommeril

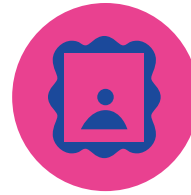
Au sujet des élections professionnelles dans les TPE, dont les résultats devaient être annoncés le 3 février (voir p.4) après un scrutin pour le moins rocambolesque (report, électeurs empêchés de voter...), François Hommeril n'a pas caché sa déception quant au faible taux de participation du scrutin, s'interdisant dès lors tout commentaire sur les résultats.

Responsabilité sociétale des entreprises (RSE)

« La CFE-CGC salue l'initiative de la CPME de lancer une concertation paritaire pour favoriser la RSE et fera des propositions pour soulager la charge qui pèse sur les entreprises et leur permettre de se concentrer sur leur cœur de métier », assure François Hommeril.

Revenu universel

« La CFE-CGC travaille sur ce sujet et n'a pas attendu la campagne présidentielle, résume François Hommeril. Le problème du revenu universel, c'est que c'est une réponse sans question posée. Est-ce qu'on traite de la question purement sociale pour assurer un niveau de subsistance suffisant? Est-ce une question purement économique avec un impact sur le marché du travail? Ou simplement une question purement morale afin de verser un bail à chaque individu en partie propriétaire de la planète? Il faut étudier tous ces points de vue. Le financement n'est pas le sujet aujourd'hui. »



PORTRAIT

UN MARATHONIEN DU DIALOGUE SOCIAL



Délégué syndical central suppléant CFE-CGC du groupe Peugeot-Citroën Automobiles (PSA) et responsable syndical du site francilien de Vélizy, l'ingénieur Anh-Quan N'Guyen (52 ans), ancien boat people, milite au quotidien pour un dialogue social efficace au long cours.

BIO EXPRESS

- 1964** Naissance à Saïgon (Vietnam).
- 1979** Arrivée en France.
- 1988** Débute sa carrière d'ingénieur dans le groupe Michelin, à Clermont-Ferrand (63).
- 1994** Rejoint le Groupe PSA en région parisienne.
- 2011** Élu délégué du personnel puis délégué syndical et responsable syndical sur le site de Vélizy (78).
- 2015** Désigné délégué syndical central suppléant CFE-CGC du groupe PSA.
- 2016** Rentre au Comité Directeur du SMIDEF (Syndicat de la Métallurgie d'Ile-de-France).

Anh-Quan N'Guyen a toujours eu une âme de manager. « Depuis que j'ai commencé à travailler, j'ai souhaité avoir des postes d'animation d'équipe pour aider le collectif et faire évoluer chacun car il faut placer les individus au cœur des préoccupations », explique ce fringant quinquagénaire empreint de simplicité et d'humilité pour qui le syndicalisme, « c'est avant tout des relations humaines et des histoires personnelles. »

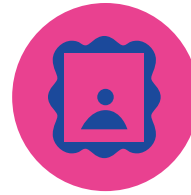
Singulière, la sienne force le respect: né à Saïgon (Viêt Nam) en 1964, Anh-Quan N'Guyen fait partie de ces centaines de milliers de boat people qui, entre 1975 et 1985, ont fui leur pays ravagé par la guerre. En 1979, en pleine mer de Chine en proie aux pirates, c'est grâce à l'intervention miraculeuse d'un navire français (l'« Île de Lumière », avec à son bord un certain Bernard Kouchner) transformé en navire hôpital que l'embarcation de fortune du jeune (15 ans) Anh-Quan N'Guyen échappe au naufrage. « J'ai une énorme dette envers la France, mon pays d'accueil », résume celui qui accomplira son service militaire dans la marine française puis fera des études

d'ingénieur avant d'embrasser une méritoire carrière professionnelle et syndicale.

Après avoir fait ses armes chez le manufacturier Michelin à Clermont-Ferrand (Puy-de-Dôme) entre 1988 et 1994 où il crée l'activité de traitement des signaux et des images – « un challenge passionnant pour un jeune ingénieur » – et façonne sa vision de l'autonomie et de la responsabilité, Anh-Quan N'Guyen rejoint en 1994 le groupe automobile PSA au centre de recherche et développement de Vélizy (Yvelines), en région parisienne. Il y occupera divers postes – mesures et tests des conditions de roulage, architecture de véhicule puis diagnostic électronique – encadrant systématiquement des équipes (jusqu'à 150 salariés).

« S'engager à visage découvert pour mieux défendre les salariés »

L'engagement syndical sonne dès lors progressivement comme une évidence. C'est « pour mieux défendre les salariés et



PORTRAIT

s'engager à visage découvert » qu'Anh-Quan N'Guyen adhère au cœur des années 2000 à la CFE-CGC, « le syndicat des cadres et de l'encadrement » dont il loue « la culture d'un dialogue social pragmatique conciliant la performance économique et sociale ». Devenu en 2011 délégué du personnel puis délégué syndical et responsable syndical du site de Vélizy (5500 salariés dont environ 60 % de cadres), il est ensuite désigné, en 2015, délégué syndical central suppléant de Peugeot-Citroën Automobiles: « J'ai ainsi pu découvrir l'ampleur du travail collectif à accomplir avec toutes les équipes CFE-CGC à l'échelle d'un grand groupe comme PSA. »

Bien entendu, ses activités syndicales (80 % du temps) ont progressivement pris le pas sur son métier d'ingénieur. Coureur de marathon, Anh-Quan N'Guyen est également un marathonien du dialogue social. « Le progrès social est construit sur la durée avec une démarche de co-construction. La CFE-CGC doit être force de proposition afin de faire avancer les sujets pour l'ensemble des salariés », explique cet adepte de la distribution de tracts et des visites de terrain, « une démarche indispensable pour nouer les contacts et déceler les signaux faibles ».

Un militant tout terrain

En juillet 2016, la CFE-CGC et quatre autres organisations ont signé un accord de compétitivité baptisé NEC (Nouvel Elan pour la Croissance) faisant suite à l'accord NCS (Nouveau Contrat Social) signé en 2013 alors

que le constructeur était en difficulté. « Le NEC est porteur de réels progrès sociaux illustrés par l'élargissement du télétravail, l'étude d'une offre assurance multirisques aux salariés, la politique salariale avec l'extension de la part variable Groupe à tous les ingénieurs, cadres et agents de maîtrise, détaille-t-il. De nombreux groupes de travail et de commissions paritaires sont issus de cet accord qui stipule notamment qu'il y aura un avenant dans l'exercice du droit syndical et une négociation sur la reconnaissance et la valorisation des parcours syndicaux. »

En parallèle, il y a aussi toutes les négociations annuelles obligatoires dans l'entreprise (temps de travail, salaires...) et les think tanks internes mis en place par la CFE-CGC pour nourrir les discussions sur l'égalité professionnelle, le droit à la déconnexion, les risques psycho-sociaux, la RSE, le handicap ou la conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle, « une réelle problématique », reconnaît Anh-Quan N'Guyen (marié et père de deux enfants), qui doit lui-même jongler avec un copieux agenda!

Cet engagement protéiforme se traduit également au quotidien sur le site de Vélizy, où la CFE-CGC a brillé lors des dernières élections professionnelles en 2015, recueillant 41 % des voix sur les deuxième et troisième collèges CE et DP. Les priorités? « Développer encore et toujours la section, remplacer les départs à la retraite de militants, attirer les jeunes et féminiser nos structures », énonce Anh-Quan N'Guyen. Une belle feuille de route.

PSA, UN GRAND NOM DE LA CONSTRUCTION AUTOMOBILE

- › Fondé en **1965**, le groupe PSA (héritage de **200 ans** d'histoire industrielle), coté en Bourse, exploite les marques automobiles Peugeot, Citroën et DS (**3,146 millions** de véhicules vendus dans le monde en **2016**).
- › Présidé depuis avril **2014** par Carlos Tavares, PSA est aujourd'hui à la bataille avec Renault pour la place de second constructeur automobile européen, derrière le groupe allemand Volkswagen.
- › **54,7 milliards** d'euros de chiffre d'affaires (**2015**).
- › **184 000** collaborateurs dans le monde dont environ **79 000** en France.
- › **41 %**: le score obtenu par la CFE-CGC (deuxième et troisième collèges en DP et CE) lors des dernières élections professionnelles de **2015** sur le site francilien de Vélizy (**5500** salariés).



FOCUS SUR

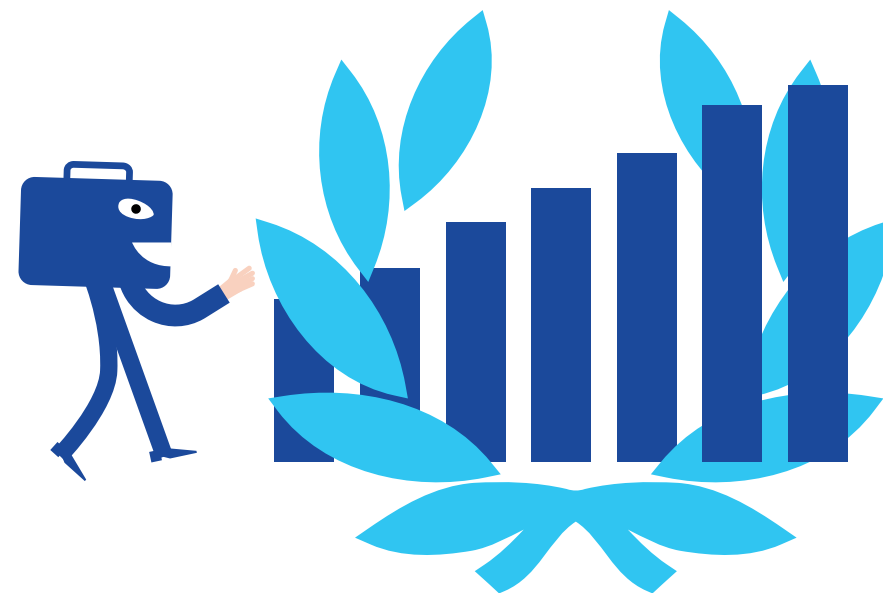
DEUX ANS APRÈS SA MISE EN ŒUVRE, UN PREMIER BILAN DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Entré en vigueur le 1^{er} janvier 2015 dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle de 2014, le Compte personnel de formation (CPF) a progressivement trouvé son rythme de croisière avec aujourd'hui 3,7 millions de comptes ouverts et 644 000 projets de formation validés.

Selon une récente enquête du groupe Demos (formation professionnelle), 84 % des salariés connaissent désormais le dispositif tandis que 1,3 million d'actifs ont bénéficié d'un accompagnement professionnel depuis 2015. Après des débuts plutôt chaotiques, le dispositif semble également avoir été bien intégré par les entreprises. Sophie Crespy, directrice de CESI Entreprises, assure ainsi assister à une « véritable montée en puissance du Compte personnel de formation » lequel deviendrait même « un réflexe pour les salariés ».

Il semble en effet que le fait de participer directement au financement du Compte personnel de formation (à hauteur de 0,2 % de la masse salariale) ait modifié la manière dont les entreprises abordent leur budget de formation. Il faut également rappeler que les organismes paritaires collecteurs agréés peuvent prendre le relais lorsque la formation éligible au CPF dépasse les 150 heures. « *Le CPF étant un levier appelant à d'autres financements, les entreprises s'inscrivent dans une logique de co-investissement* », explique Sophie Crespy.

Le Compte personnel de formation a par ailleurs chamboulé le monde des organismes de formation. L'objectif initial du dispositif - « accompagner la montée en qualification des salariés et demandeurs

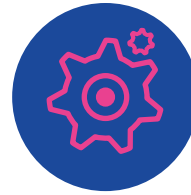


d'emplois » - a induit l'obligation d'un caractère certifiant ou diplômant pour toute formation éligible au titre du CPF. Ce nouveau critère a donc exclu les petits organismes de formation non-qualifiants, qui étaient éligibles au titre du Droit individuel à la formation (DIF). Plus globalement, ce sont bel et bien tous les divers acteurs de la formation professionnelle qui sont amenés à se réinventer pour s'adapter à cette nouvelle conjoncture.



 Source

« CPF: quel bilan deux après? », *Exclusive RH*, 10/01/2017



ÉLYSÉE 2017



LES GRANDS AXES DU PROGRAMME DE BENOÎT HAMON, vainqueur de la primaire de la « Belle Alliance Populaire »

Après avoir présenté (voir n°19) les grandes propositions - réforme du syndicalisme, droit du travail, droits sociaux, retraite et fiscalité - des deux finalistes de la primaire de La Belle Alliance Populaire (Manuel Valls et Benoît Hamon), Le Bulletin confédéral vous propose dans ce numéro un focus plus détaillé sur les autres mesures phares du programme de Benoît Hamon, vainqueur le 29 janvier dernier et officiellement désigné candidat à la présidentielle.

› **Sur les institutions**, Benoît Hamon souhaite une suppression de l'article 49-3 actuel (sauf en matière budgétaire), remplacé par un « 49-3 citoyen » permettant à 1 % du corps électoral d'imposer au Parlement l'examen ou la suspension d'une loi. Il défend également un septennat unique du président de la République, le droit de vote des étrangers aux élections locales, l'introduction au Sénat de citoyens tirés au sort, une dose de proportionnelle aux législatives et une réduction du nombre de députés.

› **Sur l'écologie**, il veut imposer l'objectif de 50 % d'énergies renouvelables d'ici à 2025

avec notamment la fermeture des centrales nucléaires en fin de vie. Il souhaite aussi la sortie du diesel à la même date et une interdiction rapide des pesticides dangereux. Enfin, il veut suspendre les travaux de l'aéroport Notre-Dame-des-Landes (Loire-Atlantique).

› **Sur l'Europe**, il prône la révision de la directive sur les travailleurs détachés, plus de souplesse sur les 3 % de déficit et la mise en place d'un SMIC européen à hauteur de 60 % du salaire moyen. Il demande aussi la suspension immédiate de l'application du traité de libre-échange entre l'Union européenne et le Canada.

› **Sur la sécurité**, il défend « la réinstallation d'une police de proximité » avec l'embauche de 1 000 policiers par an en plus des départs à la retraite. Benoît Hamon souhaite également mettre fin, « à court terme », à l'état d'urgence.

› **Sur l'éducation**, dont il a été ministre entre avril et août 2014, Benoît Hamon se place dans la continuité de l'actuel gouvernement en proposant le recrutement de 40 000 enseignants ainsi que la scolarité

obligatoire à 3 ans. Il propose par ailleurs l'aide aux devoirs gratuite et plaide pour une modification de la carte scolaire pour plus de mixité.

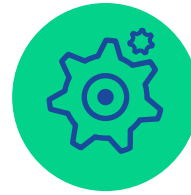
› **Sur la santé**, Benoît Hamon prône le remboursement des activités sportives prescrites par un médecin et l'augmentation de la part de remboursement sécu sur l'optique et les prothèses auditives. Il souhaite par ailleurs la reconnaissance du burn-out comme maladie professionnelle.

› **Enfin, sur les sujets de société**, Benoît Hamon défend le droit à l'aide médicale à mourir, la légalisation du cannabis, l'extension de la PMA (procréation médicalement assistée) aux femmes seules et aux couples homosexuels et l'alignement du congé paternité sur le congé maternité.



Source

Programme de Benoît Hamon, site Internet du candidat



ANALYSE

RETOUR SUR TRENTE ANS D'ÉVOLUTIONS ET DE TRANSFORMATIONS DU MARCHÉ DE L'EMPLOI EN FRANCE

Féminisation, tertiarisation, multiplication des temps partiels... Le ministère du Travail a publié le 13 janvier une étude retraçant les profonds changements du marché de l'emploi depuis trente ans.

Avec 25,8 millions de travailleurs en métropole selon le service des statistiques du ministère, le marché du travail s'est accru de 3,4 millions de travailleurs entre le début des années 1980 et le début des années 2010. Le grand gagnant de ce développement est le secteur tertiaire qui représente maintenant 77 % de l'emploi total contre 65 % dans les années 1980. Se sont plus spécifiquement développés les métiers de la santé, de l'action sociale et les services aux particuliers, en lien notamment avec le vieillissement de la population et un niveau de fécondité élevé. Par exemple, le nombre d'aides à domicile et d'assistantes maternelles a triplé en 30 ans.

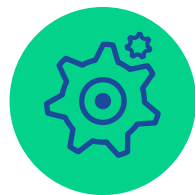
Le secteur industriel (passé de 18 % à 12 %) a quant à lui subi une « baisse d'effectifs marquée et régulière » qui peut être imputée à l'automatisation et la concurrence des pays à bas coût de production. Le secteur agricole connaît lui un recul encore plus important avec un nombre d'emplois divisé par deux en 30 ans, de deux millions d'emplois à 958 000. Le secteur de la construction a en revanche été épargné et ses emplois sont restés stables.

La tertiarisation du marché de l'emploi s'accompagne d'une « forte progression des métiers les plus qualifiés » et donc d'un bond du niveau de diplôme. Alors que moins de 50 % de travailleurs disposaient d'un diplôme au début des années 1980, 8 travailleurs sur 10 sont désormais diplômés.

Cependant, nous n'avons pas assisté à un recul généralisé de l'emploi peu qualifié. Malgré une chute des effectifs d'ouvriers non qualifiés, ceux des employés non qualifiés ont connu une forte progression avec notamment les emplois à domicile « qui ne sont ni délocalisables ni automatisables ».

Autre tendance lourde des dernières décennies : la forte féminisation de l'emploi (48% des emplois contre 41% auparavant) avec 3,2 millions de femmes actives supplémentaires en trente ans, souligne l'étude du ministère. Les femmes ont en particulier investi les secteurs des services administratifs, de la banque-assurance et des métiers du droit, alors que d'autres leur restent toujours fermés comme la maintenance, le bâtiment, la mécanique etc. Parallèlement, quelques activités jusqu'alors exclusivement masculines se sont féminisées comme les métiers d'ingénieurs et de cadres de l'industrie (25 % de femmes aujourd'hui) sans oublier l'armée, la police et les pompiers.





ANALYSE



La précarisation de l'emploi est la dernière grande tendance observable avec 4,8 millions de personnes en temps partiel (majoritairement des femmes, à 79 %) contre 2,2 millions dans les années 1980. Les contrats courts sont en progression, passant de 9 % à 11 % avec une accélération plus nette pour les moins de trente ans (27 % contre 16 % il y a 30 ans). Enfin, le nombre de non-salariés (indépendants, professions libérales...) a chuté en 30 ans à 2,9 millions contre 3,8 millions trente ans plus tôt. La part du salariat a ainsi progressé de 83 % à 89 %.

VOTRE LETTRE D'INFO BIMENSUELLE 20
FÉVRIER 2017

LE BULLETIN
CONFÉDÉRAL



« De profonds changements en 30 ans sur le marché de l'emploi », *Le Parisien*, 13/01/2017

Militants - Adhérents

— entre —

VOUS

— et —

nous

un lien

indissociable



partenariat@macif.fr



Essentiel pour moi

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 et 4 rue de Pied de Fond 79000 Niort. Inscrite au registre des démarcheurs bancaires et financiers sous le n°2103371860HQ. Intermédiaire en opérations de banque pour le compte exclusif de Socram Banque.



VU D'AILLEURS

LA SUÈDE, NOUVEAU MOTEUR DE L'EUROPE SOCIALE?

En mars 2016, la Commission Européenne avait présenté une première version du socle européen des droits sociaux qui fait depuis l'objet de débats sur son contenu et la manière de garantir l'équité et la justice sociale en Europe. Les discussions avancent favorablement et la Commission espère que ce socle aidera à terme à créer une Europe sociale plus en phase avec l'Europe économique en protégeant les droits des travailleurs européens.

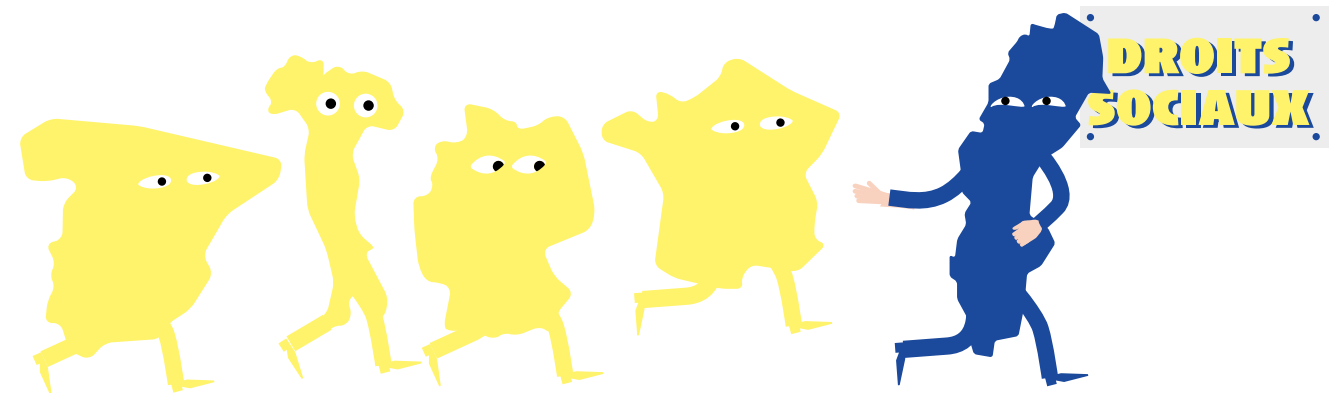
La Suède (qui n'est pas membre de la zone euro) souhaite jouer un rôle de premier plan dans ces discussions. Depuis sa prise de fonction en 2014, le gouvernement de coalition composé des sociaux-démocrates et du Parti Vert a fait d'une Europe sociale forte une de ces priorités. A cet effet, le gouvernement du premier ministre Stefan Löfven accueillera un sommet social pour des emplois et une croissance équitables à Stockholm en novembre prochain, une rencontre qui aura pour but de poser les jalons vers une plus grande Europe sociale, des conditions de travail équitables, des marchés du travail efficaces et un dialogue social fort.

L'intérêt suédois pour le socle européen social peut s'expliquer par le fait qu'une majorité des principes proposés par celui-ci correspondent aux priorités actuelles du pays en matière de protection sociale, en particulier l'amélioration des systèmes éducatifs et la promotion de l'apprentissage tout au long de la vie, le développement de la coordination des systèmes sociaux et l'encouragement à l'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle ainsi que l'égalité des sexes s'agissant des congés parentaux.

Néanmoins, tous les aspects du socle européen des droits sociaux ne sont pas en totale adéquation avec la vision suédoise. Les propositions d'un salaire minimum européen vont contre les actuelles positions du gouvernement qui fait également valoir que le

modèle suédois - dans lequel les employeurs et les partenaires sociaux négocient les niveaux de salaires et les conditions générales du travail sans l'implication du gouvernement - doit être protégé.

En attendant la prochaine tenue du sommet social de l'automne, la Commission européenne a fait un pas de plus vers la mise en place d'un socle européen des droits sociaux lors d'une conférence organisée le 23 janvier avec plus de 600 participants (États membres de l'UE, partenaires sociaux, société civile...). D'ici là, des propositions concrètes doivent être dévoilées par la Commission en mars.



« La Suède se bat pour plus d'Europe sociale », Le Taurillon, magazine EuroCitoyen, 01/01/2017



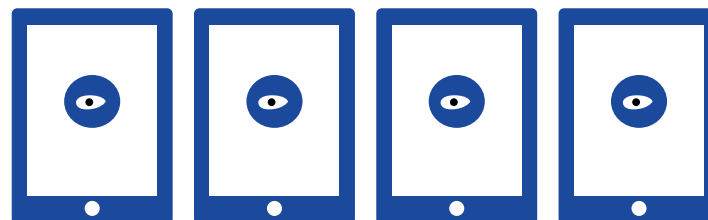
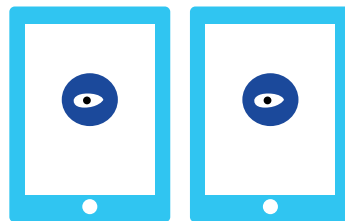
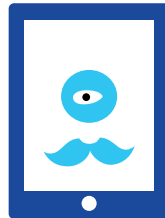
TENDANCES

Les cadres en phase avec la révolution numérique

Pour ses 50 ans, l'Apec a publié avec Elabe un sondage pour évaluer l'impact de la transformation numérique sur le quotidien professionnel des cadres du privé. Pour 76 % d'entre eux, la transformation numérique est d'ores-et-déjà réalisée ou en cours avec un impact global jugé « positif » pour 87 % des cadres et 95 % des RH.

Cette transformation ne se résume pas « à la diffusion et à l'usage d'outils numériques ». Elle se traduit également par « de nouvelles méthodes collaboratives et participatives » de travail et de formation. Ces pratiques se diffusent mais « moins de 2 cadres sur 3 estiment en faire l'expérience aujourd'hui ». Surtout, elles ne bouleversent pas la hiérarchie, « l'organisation pyramidale et hiérarchique du travail restant majoritaire dans les entreprises en France » souligne l'Apec.

Invités à se projeter dans dix ans, les cadres décrivent « des parcours individuels linéaires » réduisant la mobilité « au changement d'entreprise » alors qu'ils conçoivent plus facilement, « pour les autres », qu'il soit nécessaire de renoncer à la sécurité d'un poste, d'avoir des parcours en dents de scie et des mobilités « plurielles ».



Emploi des cadres : salaires et tendances du marché 2017

Selon une récente étude du cabinet de recrutement Robert Walters, les cadres français ont vu leur rémunération stagner (entre 0,5 et 1 % d'augmentation) en 2016 mais les salaires devraient repartir à la hausse en 2017 sous l'effet d'une forte progression de la demande de cadres à l'embauche.

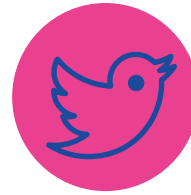
L'étude met en exergue d'autres tendances fortes. Si en France, le marché des cadres reste encore peu marqué par la mobilité (3,6 % des actifs changent d'emploi chaque année), cela devrait évoluer puisque la mobilité est à la fois beaucoup plus élevée pour les juniors et désormais beaucoup moins perçue comme déloyale par les employeurs, souligne les auteurs de l'étude.

Autre tendance : l'attrait pour le management de transition, de plus en plus plébiscité. Un attrait motivé par les rémunérations pratiquées, en hausse de 5 % à 10 % en 2016. Enfin, l'intérim est également de plus en plus prisé par les profils juniors pour qui il ne serait plus aussi essentiel d'obtenir un CDI à tout prix et de plus en plus nombreux à se maintenir par choix en travail temporaire pendant quelques années avant de rejoindre une entreprise.



Sources

1. « Pour 76 % des cadres, la transformation numérique est engagée », *Silicon*, 06/01/2017
2. « Cadres : les salaires ont stagné en 2016 », *Courrier Cadres*, 18/01/2017



BULLE TWITTER



INSEE @INSEE.FR - 30 JANVIER 2017

Le PIB progresse de 0,4 % au quatrième trimestre 2016 et de 1,1 % sur l'ensemble de l'année



CFE-CGC @CFECCG - 31 JANVIER 2017

CICE : 43 milliards qui sortent de nos poches pour 7 mds utiles selon @Strategie_Gouv. Où est passé le reste ? Dans les dividendes ?»



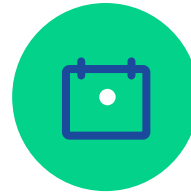
CFE-CGC @CFECCG - 3 FÉVRIER 2017

La CFE-CGC, 1er syndicat des cadres dans les Très petites entreprises #TPE2017



APEC.FR @APEC.FR - 3 FÉVRIER 2017

Situation professionnelle des jeunes, 2 ans après leur diplôme : des disparités importantes #EtudeApec <http://bit.ly/2jMuWSX>



AGENDA

MERCREDI
15/02

Décision quant à une éventuelle reprise ou non de la négociation sur l'assurance chômage.

JEUDI
23/02

Débat au Sénat sur le bilan du « choc de simplification » pour les entreprises.

DU SAMEDI
25/02
AU DIMANCHE
05/03

Salon International de l'Agriculture à Paris (Porte de Versailles) avec la Fédération Nationale de l'Agroalimentaire CFE-CGC (Hall 4, stand 4D104).

VENDREDI
31/03

Annnonce de la nouvelle mesure d'audience de la représentativité des organisations syndicales.

DIMANCHE
23/04
ET DIMANCHE
07/05

Premier et deuxième tour de l'élection présidentielle.



CONTACTS

Mathieu Bahuet
mathieu.bahuet@cfecgc.fr

www.cfecgc.org

 [@CFECCG](https://twitter.com/CFECCG) [#cfecgc](https://twitter.com/cfecgc)