

LE BULLETIN CONFÉDÉRAL



SOMMAIRE

- P. 3** **EN BREF**
- P. 4 & 6** **ENTRETIEN – RAPHAËLLE BERTHOLON : « L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE EST UN ENJEU DE DIALOGUE SOCIAL DANS LES ENTREPRISES »**
- P. 7 & 8** **L'INFO MILITANTE – CHANGER LE REGARD SUR LE HANDICAP PSYCHIQUE, UNE PATHOLOGIE ENCORE TROP MÉCONNUE**
- P. 9 À 15** **REGARDS EMPLOIS**
- P. 16 À 20** **REGARDS EUROPE ET INTERNATIONAL**
- P. 21** **TENDANCES**
- P. 22** **BULLES TWITTER**
- P. 23** **AGENDA**





Elections professionnelles : la CFE-CGC devient la première organisation syndicale chez Solvay France

Jusqu'ici troisième organisation syndicale au sein de l'UES Solvay France, la CFE-CGC est devenue la première OS chez le géant mondial de la chimie à l'issue des élections professionnelles organisées le mois dernier. Avec 38,81 % des suffrages, tous collèges confondus, la CFE-CGC devance la CGT (34,1 %) et la CFDT (27,09 %), toutes trois représentatives dans l'entreprise.

Carrefour : un succès pour l'opération déconnexion lancée par le SNEC CFE-CGC

A l'initiative du Syndicat national de l'encadrement (SNEC CFE-CGC) du groupe Carrefour, de nombreux agents de maîtrise et de cadres ont pris part partout en France, le 30 mars dernier entre 9h et 11h, à l'opération « *déconnexion totale de votre tâche de travail* » afin d'exprimer le « *mécontentement* » de l'encadrement : dégradation de la rémunération variable, baisse de la participation, dégradation des conditions de travail en raison de la baisse des effectifs dans les établissements du groupe... « *Désormais, la direction doit prendre conscience de l'urgence de la situation dans laquelle se trouvent les cadres et les agents de maîtrise* », indique Thierry Faraut, président du SNEC.

La CFE-CGC mobilisée pour l'avenir de la filière nucléaire française

En présence de militants, d'experts, de dirigeants et de François Hommeril, président confédéral, les fédérations CFE-CGC de la Métallurgie et de l'Energie ont organisé, le 29 mars, un débat sur l'avenir de la filière nucléaire française. L'occasion de dresser un large état des lieux d'une filière en plein bouleversement qui demeure un pilier de l'industrie hexagonale (230 000 emplois soit la troisième filière industrielle du pays).

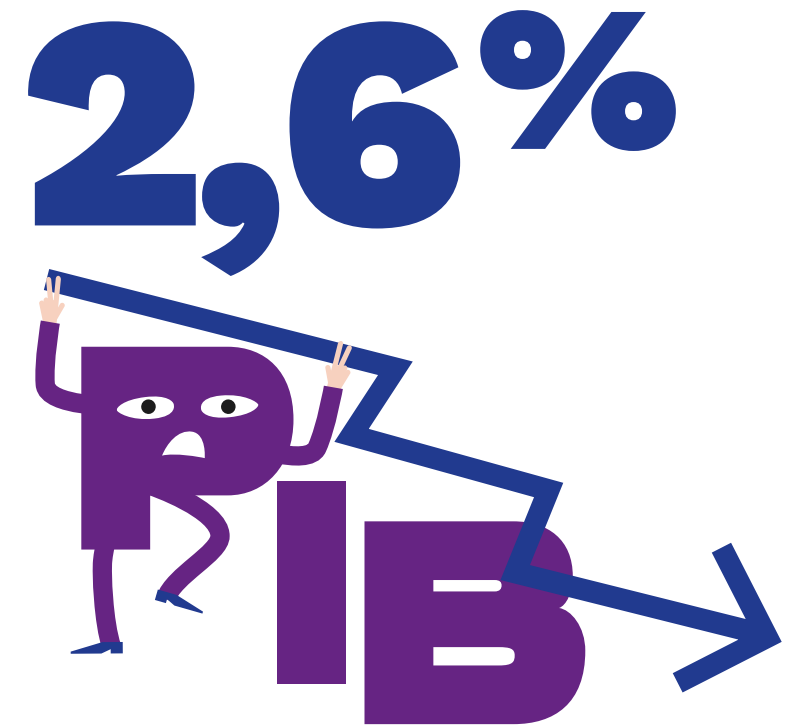
Ouverture de la concertation sur la réforme de la fonction publique

La concertation entre le gouvernement et les organisations syndicales de la fonction publique a officiellement débuté le 29 mars, une semaine après la large mobilisation intersyndicale du 22 mars qui a vu des centaines de milliers d'agents descendre dans les rues. La concertation, sous forme de réunions bilatérales et multilatérales, est prévue jusqu'en octobre. Quatre thèmes sont notamment au menu : la simplification du dialogue social, le recours accru aux contractuels, la rémunération et les plans de départs volontaires.

Le gouvernement a présenté un projet de loi contre la fraude fiscale

Présenté en Conseil des ministres, le projet de loi contre la fraude fiscale doit être débattu ces prochains mois au Parlement pour une adoption prévue à l'automne. Visant à récupérer une partie des sommes échappant chaque année à l'Etat (environ 60 milliards d'euros), le projet de loi prévoit en particulier un renforcement de l'arsenal judiciaire et la mise en place d'un service d'enquête spécialisé dit de « *police fiscale* ».

LE CHIFFRE



C'EST LE MONTANT DU DÉFICIT PUBLIC FRANÇAIS EN 2017 (2,6 % DU PRODUIT INTÉRIEUR BRUT), SELON L'INSEE. L'HEXAGONE REPASSE SOUS LA BARRE DES 3 % POUR LA PREMIÈRE FOIS DEPUIS 2007.



ENTRETIEN



« L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE EST UN ENJEU DE DIALOGUE SOCIAL DANS LES ENTREPRISES »

Sur la base du rapport Villani ayant associé les partenaires sociaux, le président de la République a présenté une série de mesures pour développer l'intelligence artificielle en France. Explications avec Raphaëlle Bertholon, déléguée nationale CFE-CGC en charge de l'Économie.

Le député Cédric Villani (LREM) a remis, le 28 mars dernier, un rapport intitulé « Donner un sens à l'intelligence artificielle », pour lequel les partenaires sociaux et la CFE-CGC ont été auditionnés. Quel est l'objectif poursuivi ?

L'objectif est d'abord de structurer la filière de l'intelligence artificielle et de créer les conditions favorables à son développement. Ce rapport est une première étape avec plusieurs axes de travail bien identifiés : construire une politique économique de la donnée permettant de répondre aux enjeux de l'IA ; anticiper et maîtriser les impacts de l'IA sur le travail et l'emploi ; placer l'IA au service d'une économie soutenable et écologique ; catalyser les opportunités sur des secteurs économiques clés, en lien avec une recherche appliquée.

« Anticiper les impacts sur l'emploi, encourager l'innovation et repenser la commande publique »

Suites aux annonces d'Emmanuel Macron, la structuration de cette filière est confiée à l'Institut national de recherche en informatique et en automatique (INRIA), chargé coordonner le programme national pour l'intelligence artificielle avec plusieurs pôles spécialisés sur tout le territoire : Paris, Saclay, Toulouse, Grenoble et un cinquième à venir. Enfin, le rapport sera certainement suivi de futurs partenariats internationaux (Allemagne, Europe et Canada) esquissés par le président de la République dans son discours du 29 mars.

Quelles sont les grandes recommandations en matière d'emploi et de travail ?

Le rapport préconise la construction d'un « *Lab public de la transformation du travail* » dont la mission serait d'anticiper les impacts de l'IA sur l'emploi. En laissant une large place à l'expérimentation, en lien avec les politiques publiques qui, par nature, s'inscrivent sur un temps plus long. C'est une piste intéressante, tout comme l'instauration d'un dialogue social autour du partage de la valeur ajoutée sur l'intégralité de la chaîne de valeur en pleine mutation.

Pour la CFE-CGC, l'IA doit se développer en servant le plus grand nombre avec une redistribution équitable des richesses créées et des gains de productivité générés. L'absence de structuration en France de la demande en IA est un frein à son développement. Ainsi, le rapport Villani propose la création d'un guichet unique pour donner une visibilité aux acteurs français de l'IA, encourager leur innovation et favoriser leur développement. L'État, qui se transforme aussi avec le numérique, doit montrer l'exemple avec des achats publics qui servent l'innovation française et qui soutiennent l'industrie européenne.

Quatre grands secteurs (santé, transport, environnement et défense) ont été érigés en priorité pour développer l'intelligence artificielle. Qu'en pensez-vous ?

Si la France souhaite peser, il semble préférable de ne pas se disperser et de concentrer nos efforts sur quelques secteurs clés. C'est une solution efficace et pragmatique, sous réserve de bien choisir les



secteurs. L'idée est de s'appuyer sur nos atouts, en particulier sur la recherche française reconnue mondialement dans ce domaine, pour travailler en transversale avec une vraie multidisciplinarité.

Ces choix de secteurs font écho à des filières industrielles d'excellence parmi lesquelles la construction automobile et la défense. Compte tenu du poids économique et du rayonnement mondial des champions français, on peut toutefois regretter l'absence du grand secteur banques/assurances/services financiers.

Emmanuel Macron a annoncé un plan de 1,5 milliard d'euros de crédits publics pour faire de la France un des leaders de l'IA. Est-ce à la hauteur des enjeux ?

« Se préparer aux grandes transformations induites par l'intelligence artificielle pour mieux les accompagner »

Pour être tout à fait précis, l'intelligence artificielle sera le premier champ d'application du Fonds pour l'innovation et l'industrie mis en place en début d'année et doté de 10 milliards d'euros. Il devrait permettre aux futurs Instituts Interdisciplinaires de l'IA (3IA) de se doter d'un supercalculateur. Au-delà des effets d'annonce et des montants, c'est désormais toute la filière de l'IA qu'il convient de structurer.

L'intelligence artificielle va-t-elle davantage détruire ou créer d'emplois ?

A ce jour, il existe une foultitude de chiffres, études et estimations, souvent peu concordants. Rappelons au passage que les pays les plus robotisés au monde - Allemagne, Corée du Sud, Japon - sont parmi ceux qui ont le taux de chômage le plus faible. Notre mission de syndicaliste n'est pas de spéculer sur le nombre de créations ou de destructions d'emplois, mais bien de nous préparer aux grandes transformations induites par l'IA pour mieux les accompagner. L'avenir ne se prévoit pas, il s'anticipe. C'est d'ailleurs tout l'enjeu du cycle de

conférences thématiques lancé l'an dernier par la CFE-CGC autour de l'IA, avec des intervenants de haut niveau.

Pour la CFE-CGC, le volet formation des salariés est absolument fondamental.

Aujourd'hui, les formations sont encore loin d'être adaptées au nouveau contexte induit par la révolution numérique et technologique. Le rapport Villani pointe la nécessité de « *prendre le sujet à bras le corps et d'agir sans céder à la panique* ». La CFE-CGC est sur la même longueur d'onde. Dans le secteur de la banque déjà fortement impacté par l'IA, Régis Dos Santos (président de la Fédération CFE-CGC des métiers de la Banque) préconise un véritable plan Marshall de la formation pour anticiper et développer les nouvelles compétences requises par le déploiement de l'IA dans toutes les activités.

Vis-à-vis des salariés et du grand public, il s'agit également de lever les craintes, souvent légitimes, entourant l'IA et l'automatisation.

Dans quelle mesure les partenaires sociaux doivent-ils s'emparer de l'intelligence artificielle dans les entreprises ?

L'IA est un enjeu de dialogue social, c'est une évidence. Par exemple, un même outil - le fameux logiciel Watson dans la banque - peut engendrer des usages complètement différents d'une structure à l'autre. C'est bel et bien la responsabilité des organisations syndicales, en lien avec les employeurs, d'initier le dialogue pour déterminer les utilisations de l'IA en entreprise. En traitant, en parallèle, la nécessaire question de la montée en compétence des salariés.

La donnée est souvent présentée comme le nouvel or noir et le principal « carburant » de l'intelligence artificielle. Comment en réguler l'usage ?

Construire une politique de données adaptée aux enjeux de l'IA est un sujet que la CFE-CGC a abondamment alimenté durant la concertation de la mission Villani. Forte de son héritage jacobin, la France dispose de riches fichiers, notamment en matière de santé, que le monde entier nous envie. La CFE-CGC a fait valoir cette richesse, des données



« *d'intérêt général* » pour le développement de l'IA, à condition de veiller à la sécurité de leur utilisation, en particulier au respect du secret statistique. Le rapport Villani réaffirme ce principe de construction d'un écosystème autour de la donnée. Le président de la République a annoncé la création d'un hub des données de santé, une structure chargée de piloter l'enrichissement continu et la valorisation du système national des données de santé (cliniques, hôpitaux, médecine de ville...). La CFE-CGC est particulièrement vigilante à l'utilisation des données personnelles. La présentation, le 31 janvier dernier, de sa charte éthique et numérique dans les ressources humaines, co-produite avec Le Lab RH, en est l'illustration.

Peut-on concilier intelligence artificielle et éthique ?

Le sujet consiste à mettre en place les bons garde-fous pour installer la confiance, préserver notre souveraineté et s'assurer que l'homme reste bien maître des avancées technologiques.

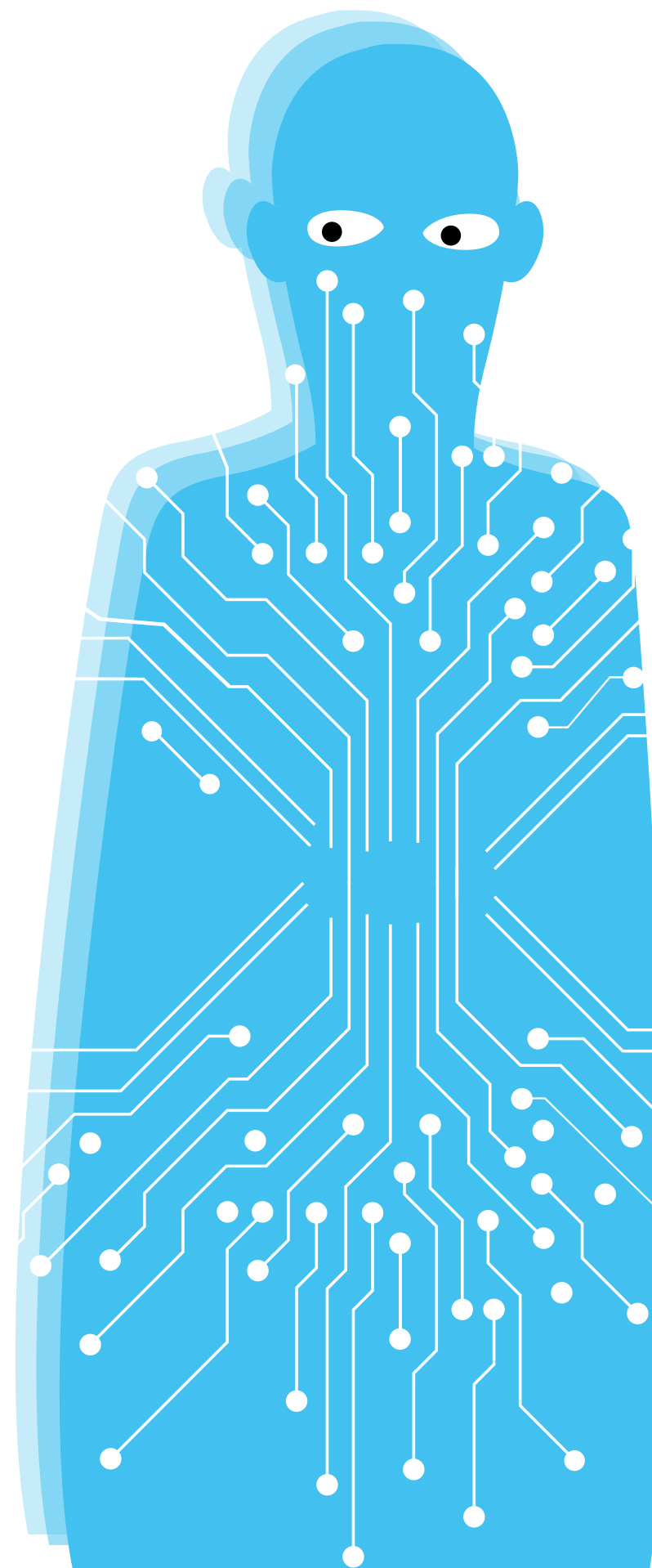
« Mettre en place des garde-fous pour s'assurer que l'homme reste bien maître des avancées technologiques »

A cet effet, le rapport Villani préconise en particulier la création d'un Comité d'éthique sur les technologies numériques et l'IA.

Nous devons développer une IA inclusive, protégeant la diversité et la mixité indispensable à la croissance. Et faire en sorte que, comme l'a exprimé la chercheuse Laurence Devillers lors du sommet du 29 mars, « *l'IA soit un formidable moteur pour être meilleur ensemble* ». Ce défi, c'est l'humanité qui en a les clés. C'est donc

aussi à nous autres, militants et militantes, d'œuvrer pour construire le modèle de société que nous voulons demain.

Propos recueillis par Mathieu Bahuet





L'INFO MILITANTE

CHANGER LE REGARD SUR LE HANDICAP PSYCHIQUE, UNE PATHOLOGIE ENCORE TROP MÉCONNUE

Touchant un nombre croissant de salariés, le handicap psychique, pourtant reconnu par la loi depuis 2005, demeure méconnu. Mobilisée au quotidien face à toutes les formes de handicap, la CFE-CGC agit pour sensibiliser, lever les freins et mieux prendre en compte cette pathologie.

Le handicap psychique est une réalité de plus en plus tangible dans nos sociétés. Conséquence directe de troubles psychiques sévères et persistants souvent liés à des situations d'épuisement professionnel, cette pathologie va concerner 20 % des individus à l'horizon 2020 selon l'Organisation mondiale de la santé (OMS). Pour un nombre toujours plus important de salariés français (13 % des 2,7 millions de personnes bénéficiant de la reconnaissance administrative d'un handicap ou d'une perte d'autonomie, d'après le ministère du Travail), le handicap psychique, sans affecter les capacités intellectuelles, occasionne de multiples troubles (volonté, pensée, perception, communication et langage, comportement, humeur, conscience et vigilance intellectuelle...) nécessitant des dispositifs adaptés.

Si la loi de 2005, relative à l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, a officiellement reconnu les troubles psychiques comme pouvant être à l'origine d'un handicap, force est de constater que la pathologie demeure relativement méconnue et toujours sujette à un certain nombre de peurs irrationnelles et d'idées reçues qui sont autant d'obstacles à l'accès et au maintien dans l'emploi. Pouvoirs publics, organisations syndicales, entreprises, société civile : il est urgent de prendre en compte ces situations de handicap psychique et de construire une société réellement inclusive en faveur des salariés en situation de handicap et de leurs proches.

Agir sur la problématique grandissante des troubles de santé mentale liés au travail

Syndicat de l'encadrement, la CFE-CGC poursuit, sans relâche, son combat quotidien pour conseiller, assister et représenter les travailleurs handicapés et les salariés dont un proche est handicapé. Mobilisée face au développement de toutes nouvelles formes de handicap, la CFE-CGC est en première ligne sur la problématique grandissante du handicap psychique et des troubles de santé mentale liés au travail.

Cet engagement a d'ailleurs été formalisé lors de la signature, en novembre 2016, d'une nouvelle convention entre la CFE-CGC et l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph). Objectif : changer le regard sur le handicap psychique. *« Je suis fier d'être le président d'une organisation syndicale qui, très tôt, a considéré le handicap comme une question clé au cœur de nos activités, confiait alors François Hommeril, président confédéral. Dans chaque territoire et chaque secteur d'activité, des militants s'engagent pour un meilleur respect des droits et de la place des personnes handicapées dans la communauté nationale. Le handicap, dont le handicap psychique, est une préoccupation constante pour notre réseau qui agit concrètement sur le terrain 52 semaines par an. »*





Intégrer les pathologies psychiques dans la négociation des accords handicap d'entreprise

« Avec l'appui de son réseau de 20 référents régionaux et de 50 référents issus de ses fédérations professionnelles (métallurgie, banque, assurance, services publics, commerce et service, chimie, énergie, santé...), la CFE-CGC a mis en place divers modules de formation pour permettre de négocier des accords handicap dans les entreprises et la fonction publique en intégrant les dispositions de la loi de 2005 et en tenant compte du handicap psychique », explique Christophe Roth, délégué national confédéral en charge du handicap.

Les adhérents peuvent aussi s'appuyer sur la fiche pratique handicap psychique contenue dans le Guide handicap CFE-CGC régulièrement mis à jour, et sur une banque des accords handicap qui recense les accords pour identifier les bonnes pratiques et faire converger les compétences. La CFE-CGC s'est également dotée d'outils pédagogiques et ludiques autour du handicap : vidéos, jeux de cartes, Questions pour un champion « handicap », goodies et bandes dessinées dont la dernière mouture a été présentée le 12 décembre dernier lors d'une soirée festive de sensibilisation du handicap psychique auprès des adhérents et du grand public.

La CFE-CGC en première ligne au niveau national interprofessionnel

Partenaire social incontournable et acteur majeur du dialogue social au niveau national interprofessionnel, la CFE-CGC formule régulièrement aux pouvoirs publics ses grandes propositions s'appliquant à toutes les formes de handicap dont les pathologies psychiques. La CFE-CGC réitère notamment sa ferme opposition à la réduction des contrats aidés prévue par le gouvernement. Ceux-ci sont en effet un outil d'insertion professionnelle non négligeable pour les personnes en situation de handicap. Les demandeurs d'emploi handicapés figurent par ailleurs parmi les principaux bénéficiaires de ces contrats.

La CFE-CGC en appelle en outre au déploiement de l'emploi accompagné qui permet aux personnes en situation de handicap d'obtenir et de garder un emploi rémunéré sur le marché du travail. Ce dispositif fonctionne dans l'accompagnement du handicap psychique. Il faut donc favoriser la montée en compétence et la formation des professionnels de l'emploi accompagné.

La CFE-CGC préconise également un accompagnement adapté pour favoriser l'insertion professionnelle des salariés en situation de handicap afin notamment de répondre à la problématique spécifique du handicap psychique lié à l'épuisement professionnel. La CFE-CGC alerte depuis des années sur l'explosion des cas de burn-out, « ce broyeur silencieux devenu un enjeu social et sociétal majeur et dont principales victimes sont les salariés cadres et assimilés », souligne Martine Keryer, secrétaire nationale CFE-CGC.

L'indispensable reconnaissance du syndrome d'épuisement professionnel comme maladie professionnelle

« Le constat est édifiant : notre société vivant dans la culture du résultat, il faut en faire toujours plus, sans pouvoir «relâcher», observe Christophe Roth. Beaucoup de salariés, hyperconnectés, se voient assignés des objectifs parfois inatteignables. » « Selon la Sécurité sociale, 20 % des arrêts supérieurs à six mois sont dus à des troubles psychologiques liés au travail, un chiffre énorme, relève quant à elle Martine Keryer. Voilà pourquoi la CFE-CGC milite inlassablement pour la reconnaissance du syndrome d'épuisement professionnel comme maladie professionnelle, les dispositifs actuels n'étant pas adaptés. »

*** Cet article a initialement été publié dans le Magazine Personnel de l'ANDRH (n°584 ; janvier 2018).**



RÉFORME DE L'ASSURANCE CHÔMAGE : OÙ EN EST-ON ?

Alors que le gouvernement termine l'avant-projet de Loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » réformant notamment l'assurance chômage, il convient de faire le point sur les divergences entre les propositions des partenaires sociaux contenues dans l'accord national interprofessionnel du 22 février 2018 et la réforme annoncée par l'exécutif.

Rappel des faits. Par une lettre de cadrage envoyée en décembre 2017, le gouvernement avait invité les partenaires sociaux à ouvrir les négociations afin de reformer l'assurance chômage sur trois thèmes, à savoir :

- 1 la création d'un nouveau droit à l'assurance chômage pour les démissionnaires ;**
- 2 la création d'un nouveau droit à l'assurance chômage pour les travailleurs indépendants ;**
- 3 la mise en œuvre de règles plus responsabilisantes pour faire progresser l'emploi stable.**

Le gouvernement s'était par ailleurs engagé à travailler avec les partenaires sociaux sur les thèmes suivants :

- **un meilleur contrôle et accompagnement des demandeurs d'emploi ;**
- **la réforme de la gouvernance du régime de l'assurance chômage.**

La volte-face gouvernementale

Faute de séance de travail avec l'exécutif, l'accord national interprofessionnel (ANI) auxquels sont parvenus les partenaires sociaux le 22 février dernier aborde l'ensemble des thèmes. Si le gouvernement a d'abord annoncé être « *en phase avec le texte de l'accord* », s'engageant à s'inspirer largement de l'accord, le projet gouvernemental comporte finalement de nombreux points divergent avec les préconisations des partenaires sociaux (voir les tableaux de synthèse pages 10 et 11).

Pour rappel, la CFE-CGC a signé l'ANI du 22 février dans la mesure où cet accord apporte de nouveaux droits aux salariés. La CFE-CGC sera toutefois vigilante sur la transposition exacte et définitive qui sera effectuée par le gouvernement.





Thèmes	Positions portées par la CFE-CGC	Dispositions de l'accord (ANI) du 22 février 2018	Annonces du gouvernement
INDEMNISATION DES DÉMISSIONNAIRES	<ol style="list-style-type: none">Augmenter le nombre de démissions légitimes.Ne pas instaurer un droit dégradé pour les démissionnaires.	<ol style="list-style-type: none">Montant et durée du droit équivalant à l'allocation d'assurance chômage classique.Durée d'affiliation ininterrompue de 7 ans.Nécessité d'avoir un projet de reconversion.Elaboration et validation du projet avant la démission et l'inscription à Pôle emploi. <p>(Conforme aux revendications de la CFE-CGC)</p>	<ol style="list-style-type: none">Montant et durée du droit équivalant à l'allocation d'assurance chômage classique.Durée d'affiliation ininterrompue de 5 ans.Nécessité d'avoir un projet de reconversion/reprise ou de création d'entreprise.Elaboration et validation du projet avant la démission et l'inscription à Pôle emploi. <p>(Risque : les points 2 et 4, plus souples que l'ANI, peuvent entraîner un fort risque d'effet d'aubaine)</p>
INDEMNISATION DES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS	Création d'un régime d'assistance séparé du régime d'assurance des salariés avec des mécanismes de passerelle.	<ol style="list-style-type: none">Préconise la mise en place d'un régime public financé par l'impôt, ouvert à tous les indépendants et distinct de l'assurance chômage des salariés.Création d'un groupe de travail paritaire. <p>(Conforme aux revendications de la CFE-CGC)</p>	<p>Mise en place d'une indemnisation forfaitaire de 800 euros par mois pendant 6 mois pour les travailleurs indépendants faisant l'objet d'une procédure collective, dès le 1er janvier 2019.</p> <p>L'indemnisation des travailleurs indépendants fera l'objet d'une annexe dans la convention d'assurance chômage, sans modification des ressources allouées au régime.</p> <p>(Fort risque financier pour le régime des salariés car le gouvernement augmente les dépenses sans compensation)</p>
LUTTE CONTRE LA PRÉCARITÉ	Négociation dans toutes les branches avec un calendrier et des thèmes stricts, et un mécanisme de sanction en cas d'échec des négociations.	L'ensemble des branches ouvrent des négociations sur 5 thèmes devant être conclues d'ici au 31 décembre 2018.	<p>En cas d'échec des négociations, le gouvernement mettra en place un mécanisme de bonus/malus visant à pénaliser les entreprises qui usent plus que de raison des contrats de très courte durée.</p> <p>(Conforme aux revendications de la CFE-CGC)</p>



Thèmes	Positions portées par la CFE-CGC	Dispositions de l'accord (ANI) du 22 février 2018	Annonces du gouvernement
CONTRÔLE ET ACCOMPAGNEMENT DES DEMANDEURS D'EMPLOI	<ol style="list-style-type: none">1. Retirer la compétence au préfet.2. Regrouper les sanctions en cinq blocs avec une nouvelle échelle des sanctions progressives.3. Débuter l'échelle des sanctions par un entretien de remobilisation.	L'approche personnalisée retenue jusqu'à présent en matière d'accompagnement et de contrôle devait être maintenue dans la nouvelle convention tripartite (État-Unedic-Pôle emploi).	<ol style="list-style-type: none">1. Suppression de la sanction pour « refus de suivre une formation »2. L'absence à une convocation sera sanctionnée de 15 jours de radiations contre 2 mois précédemment.3. Harmonisation de toutes les sanctions et des voies de recours.4. Transfert à Pôle emploi des compétences aujourd'hui dévolues au préfet.5. Mise en place d'un journal de bord à remplir mensuellement.6. Réécriture de l'Offre Raisonnée d'Emploi, pour plus de personnalisation. <p>(Conforme en partie avec les revendications de la CFE-CGC)</p>
LA GOUVERNANCE DU RÉGIME D'ASSURANCE CHÔMAGE	Le régime d'Assurance chômage doit rester paritaire, assurantiel et contributif.	<ol style="list-style-type: none">1. Travailler à une meilleure articulation entre les politiques relevant de la solidarité et l'Assurance chômage.2. Conserver le caractère contributif du régime.3. Mettre en place une conférence pour l'emploi. <p>(Conforme aux revendications de la CFE-CGC)</p>	<ol style="list-style-type: none">1. Suppression définitive de la part salariale de la contribution Assurance chômage. Suppression compensée par une fraction de la CSG dont le montant est décidé chaque année par le Parlement via la PLF.2. Mise en place d'une lettre de cadrage avant les négociations fixant des objectifs financier et réglementaire.3. Mise en place d'un mécanisme permettant au Gouvernement de modifier la réglementation d'Assurance chômage à tout moment. <p>(Pour la CFE-CGC, c'est une étatisation sur le fond, même si la gouvernance ne change pas sur la forme.)</p>



CONCERTATION SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES : QUELLES MESURES PROPOSÉES ?

Déclarée grande cause nationale du quinquennat, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet d'une concertation qui s'est ouverte le 7 mars dernier avec les partenaires sociaux et la CFE-CGC. Explications.

A l'occasion d'une réunion multilatérale en date du 7 mars, une concertation s'est engagée sur l'égalité professionnelle et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Le gouvernement constate en effet que « *les inégalités au travail sont parmi les plus stables, les plus criantes et les plus visibles* », ce qui appelle une « *action résolue et marquée des pouvoirs publics, en partenariat étroit avec les partenaires sociaux* ».

Ainsi, dans le cadre de cette concertation, deux axes majeurs seront travaillés :

- 1 prévenir et sanctionner les violences sexistes et sexuelles**
- 2 l'égalité professionnelle tout au long des parcours de vie**

La première réunion a été l'occasion de présenter à la fois un calendrier et une méthode de travail, ainsi que l'ensemble des mesures qui sont envisagées sachant que la concertation doit se terminer le 3 mai. La production de cette concertation se retrouvera dans le projet de loi dès mi-mai afin d'être opérationnel au plus vite.

Violences sexuelles et sexistes : un éventail de mesures de prévention, de sensibilisation, de formation et de sanction

Force est de constater que l'égalité ne peut être assurée lorsque les violences sexuelles et sexistes s'exercent sur le lieu de travail. Pour le gouvernement, des actions de prévention, de sensibilisation, de formation et de sanction doivent être menées plus intensément et plus visiblement qu'aujourd'hui. D'où plusieurs mesures envisagées et détaillées ci-dessous :

- confier un rôle de prévention aux commissions paritaires régionales interprofessionnelles et aux branches ;

- former les inspecteurs du travail de façon systématique pour détecter les violences et apporter des réponses adéquates
- former les professionnels de la médecine du travail de façon systématique pour accompagner les victimes, ainsi que le personnel de santé ;
- former les délégués syndicaux et les élus du personnel au titre de leur formation en santé, sécurité et conditions de travail ;
- former les conseillers prud'homaux ;
- sensibiliser l'encadrement et les services des ressources humaines des grandes entreprises et des entreprises de taille intermédiaire, et les chefs des petites entreprises (les conditions seront à définir par un accord de branche ou d'entreprise, et par les commissions paritaires régionales interprofessionnelles) ;
- informer sur les voies de recours possibles, en rendant obligatoire la communication par l'employeur sur le lieu de travail des contacts du défenseur des droits, de l'inspection du travail, du référent en médecine du travail) ;
- mettre en place des référents formés et identifiables pour tous les salariés ;
- sanctionner les coupables de façon proportionnée aux violences en cas de faits avérés, le cas échéant par une mutation voire un licenciement. Les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) pourront orienter les employeurs ayant besoin de conseils sur la sanction appropriée.



Quelles mesures au titre de l'égalité professionnelle ?

Concernant les inégalités salariales entre les femmes et les hommes, il reste une part inexplicquée des écarts salariaux (10,5 %) qui doit trouver une réponse rapide et adaptée. A travail de valeur égale et salaire égal, l'objectif est donc de réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en passant d'une obligation de moyens à une obligation de résultat. Pour cela, il s'agirait de :

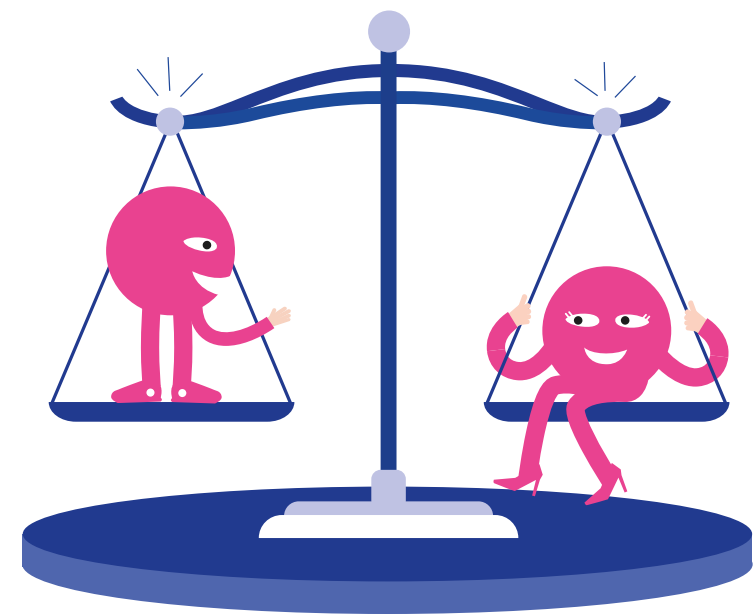
- mettre en place un logiciel libre de droit intégré aux logiciels de paie, pour mesurer les écarts de salaires existants entre les femmes et les hommes par poste comparable dès 2019 pour les entreprises de plus de 250 salariés ;
- mettre en place une enveloppe de rattrapage salarial dans le cadre de la négociation sur les salaires, en cas d'écarts qui perdureraient ;
- fixer une obligation de transparence aux entreprises sur leurs résultats en matière d'égalité salariale ;
- multiplier par quatre les contrôles et interventions de l'inspection du travail sur le sujet de l'égalité professionnelle et salariale ;
- mobiliser les branches qui devront rendre des comptes sur leur action en matière d'égalité professionnelle ;
- réformer le label égalité pour faciliter son efficacité opérationnelle et inciter les entreprises à l'obtenir.

La CFE-CGC mobilisée et force de propositions

La CFE-CGC est associée aux travaux de cette concertation sur l'égalité professionnelle et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, défendant plus particulièrement :

- La notion de référent ;
- le renforcement de l'indemnisation du licenciement consécutif à des agissements de harcèlement sexuel, et l'allongement du délai de prescription ;
- les critères qui serviront à la commission de rémunération des dirigeants.

Représentée par Jean-François Foucard (secrétaire national Emploi, Formation, Egalité professionnelle), Eric Freyburger (délégué national) et Franck Mikula (expert chargé de mission sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes), la CFE-CGC sera par ailleurs très attentive au paramétrage et aux résultats du logiciel qui doit détecter les anomalies salariales.





RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE L'APPRENTISSAGE : CE QU'IL FAUT EN RETENIR

Transformation du Compte personnel de formation (CPF), évolution du Conseil en évolution professionnelle (CEP), nouveau système de financement et de gouvernance... Décryptage des principaux points de la réforme suite à l'accord conclu par les partenaires sociaux et aux arbitrages gouvernementaux.

Le 22 février 2018, un accord national interprofessionnel (ANI) a été conclu entre les partenaires sociaux sur la formation professionnelle et l'apprentissage. Dans cette négociation, la délégation CFE-CGC était forte d'un mandat qui peut se résumer en trois points :

- 1 Ne pas laisser l'individu seul vis-à-vis du marché des offres de formations (financement dédié du CEP : Conseil en évolution professionnelle) ;**
- 2 Poser la première brique de la gouvernance d'entreprise partagée entre les organisations syndicales et les employeurs (négociation de l'abondement du Compte personnel de formation dans les branches et les entreprises) ;**
- 3 Garder un dispositif de transition professionnelle dont le financement est mutualisé (CPF de transition).**

Ces points étant validés, la CFE-CGC a signé l'accord le 5 mars dernier, le jour où la ministre du Travail, Muriel Pénicaud, présentait les arbitrages - à la baisse - du gouvernement. En voici les principaux éléments à retenir.

Compte personnel de formation (CPF) : une individualisation renforcée et une baisse des droits

L'un des points majeurs concerne le CPF : transformation des heures en euros, suppression des listes, mise en place d'une application numérique pour l'activation des formations et reprise du CPF de transition sont autant de points voulus par le gouvernement.

La seule transformation du CPF de 35h/an tel qu'envisagé par les partenaires sociaux dans l'accord à un CPF abondé à raison de 500 € par an est une perte pour les salariés. D'une part, la valorisation d'une heure de formation est différente selon les métiers. L'utilisation ou

non d'un plateau technique fait varier ostensiblement le coût d'une heure de formation. Il y a donc une nécessité de négocier au sein de l'entreprise des abondements supplémentaires. D'autre part, une heure de formation CPF est valorisée en moyenne à 37 €. Avec 500 € par an, il est donc possible de faire 13,5h de formation contre 35h selon l'ANI. Il s'agit donc d'une division par trois du temps de formation.

Le CPF de transition est quant à lui calqué sur l'accord négocié par les partenaires sociaux. 0,1 % de la masse salariale y sera dédié. Avec un conseil en évolution professionnel financé par ailleurs et l'analyse des formations nécessaires pour limiter le coût, les moyens sont globalement préservés. Une commission en région, probablement le CREFOP, sera chargée de l'examen des dossiers.

Un Conseil en évolution professionnelle (CEP) qui évolue

L'ANI du 22 février prévoyait un CEP financé via une ponction de 2,75 % du total des contributions versées par les entreprises (250 millions d'euros environ). Ce financement demeure. Les opérateurs CEP seront soumis à appel d'offres, sauf pour ce qui concerne les demandeurs d'emploi (Pôle emploi) et les jeunes (missions locales). L'APEC ne bénéficie donc pas d'un traitement privilégié.

Un nouveau système de collecte du financement de la formation

Le gouvernement a décidé le transfert de la collecte des fonds de la formation professionnelle des Organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) aux URSSAF. Ce transfert n'est pas sans poser des questions. Tout d'abord, les OPCA collectaient également les fonds conventionnels et volontaires des branches et des entreprises. Une gestion du système par les URSSAF l'obligerait à regarder branche par branche qui doit payer combien. Cette question ne semble pas encore tranchée du côté de l'État.



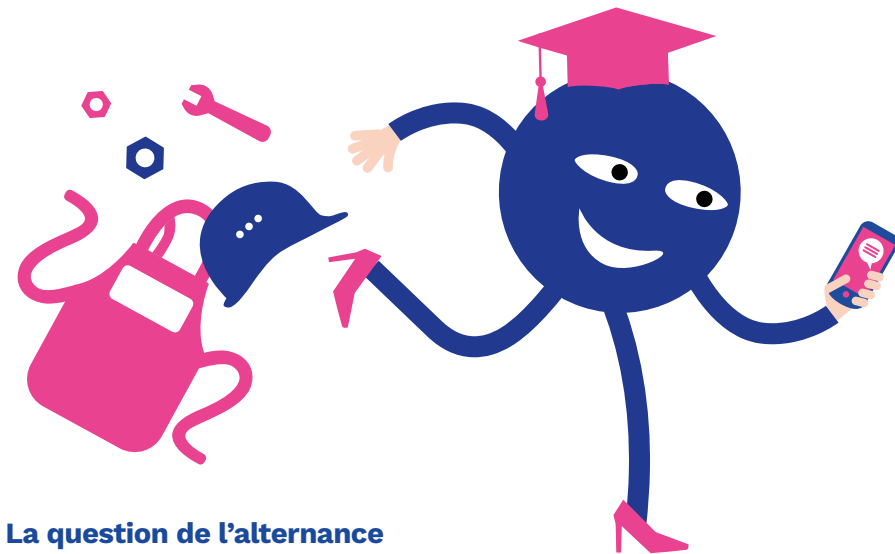
De plus, la transition entre l'ancien système et le nouveau n'est pas sans difficulté. L'assiette de la taxe d'apprentissage n'est pas la même que celle de la contribution formation professionnelle, et celles-ci ne sont pas calculées sur la même année. Les exonérations ne touchent pas non plus les mêmes entreprises.

Enfin, le nombre d'OPCA va être revu à la baisse : le chiffre de 10 opérateurs de compétences a été évoqué. Le périmètre de ces opérateurs va évoluer selon des notions de « *filières* », terme pour le moment assez flou dans la vision du gouvernement. Quoi qu'il en soit, les missions des OPCA, dégagées de la collecte, seront focalisées sur l'aide à la construction des certifications professionnelles, les observatoires et la gestion des contrats d'apprentissage.

Une nouvelle instance quadripartite : France Compétences

Une nouvelle instance quadripartite, France Compétences, va voir le jour et remplacer le CNEFOP, le COPANEF et le FPSPP. Cette instance aura pour mission de gérer la péréquation, la définition des coûts des contrats d'apprentissage, la qualité des formations, le cahier des charges de l'appel d'offres des opérateurs CEP et le pilotage partiel de la certification professionnelle.

La qualité des formations sera évaluée par des organismes certifiés par le COFRAC. Globalement, sur ce point, le système reste à construire.



La question de l'alternance

Le gouvernement avait déjà présenté ses axes de réformes ; ceux-ci n'ont donc pas constitué une nouveauté. La fusion des cotisations en une cotisation unique « formation professionnelle », le rapprochement des contrats d'apprentissage, le financement des centres de formation d'apprentis (CFA) au contrat et l'octroi de la personnalité morale aux CFA sont autant de points qui vont être mis en place.

Une nouvelle gestion du système de la formation professionnelle

Le schéma proposé par le gouvernement met fin, de fait, au paritarisme de gestion autonome. Les branches sont renforcées tout en fragilisant le niveau interprofessionnel. En effet, les structures ou les missions qui relevaient auparavant des partenaires sociaux disparaissent ou leur sont retirées pour être confiées à l'État ou à des structures quadripartites.



« Sortir des inégalités femmes-hommes : le regard des salariés du privé » (Etude de l'Apec, mars 2018)

Cette étude de l'Association pour l'emploi des cadres sur l'égalité femmes-hommes fait le point sur l'évolution des perceptions des salariés, l'importance donnée au sujet, le rôle et le degré d'implication des entreprises. Elle retrace également les situations de discrimination vécues, ou dont ont été témoins les salariés au cours de leur parcours professionnel.

L'Apec revisite les stéréotypes qui persistent et les mesures que les salariés jugent les plus utiles pour sortir des inégalités. L'étude identifie les acteurs qui doivent agir en priorité pour une meilleure égalité en entreprise, et éclaire sur la façon dont les salariés pensent que les disparités vont évoluer dans un avenir proche.

L'analyse met en évidence des opinions contrastées selon le sexe, la catégorie socioprofessionnelle et le fait d'être ou non manager. La lenteur de la résorption des inégalités entre les femmes et les hommes est un phénomène intégré par les salariés, qui sont, en effet une petite minorité à anticiper une baisse des inégalités professionnelles dans les 5 ans à venir.

« Un étrange dialogue social » (Eclairages de l'IREs, mars 2018)

Selon le chercheur Jacques Freyssinet, « l'importance accordée au dialogue social fait partie du discours de nos gouvernements successifs. La préparation de la loi «pour la liberté de choisir son avenir professionnel» a donné lieu à une juxtaposition de formes hétérogènes de concertation et de négociation ».

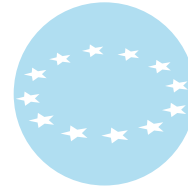
Dans cette étude de l'Institut de recherches économiques et sociales, Jacques Freyssinet pointe les procédures à géométrie variable mises en œuvre par les pouvoirs publics vis-à-vis des partenaires sociaux : « Si l'attitude du gouvernement a été différente dans les trois domaines de l'apprentissage, de la formation et du chômage, elle exprime globalement la volonté d'un renforcement du contrôle de l'État dans des domaines où la négociation collective et la gestion paritaire tenaient une place importante ».

Contacts

Jean-François Foucard
Secrétaire national en charge
du secteur Emploi, formation,
digitalisation, égalité
professionnelle
jeanfrancois.foucard@cfecgc.fr

Eric Freyburger
Délégué national
eric.freyburger@cfecgc.fr

**Service Europe, Emploi,
Formation et Travail**
Camille Alex
Franck Boissart
Aurélie Cécé
Clément Delauney
Laurence Matthys



LA CFE-CGC MOBILISÉE DANS LE CADRE DU SEMESTRE EUROPÉEN

Mis en place en 2010, le Semestre européen doit permettre aux États membres de l'Union européenne de coordonner leurs politiques économiques et budgétaires. Focus sur la situation française.

Le Semestre européen est un cycle de gouvernance des politiques économiques et budgétaires au sein de l'Union européenne. Il a été mis en place en 2010, parmi les outils de réponse à la crise économique. Ses objectifs sont de garantir des finances publiques saines, de prévenir les déséquilibres macroéconomiques excessifs dans l'UE, et de soutenir les réformes structurelles pour créer davantage d'emplois et de croissance et pour stimuler l'investissement.

La Commission européenne procède à une analyse détaillée des plans adoptés par chaque État membre en matière de réformes budgétaires, macroéconomiques et structurelles. Au mois de juin, elle adresse ensuite à chacun d'eux des recommandations spécifiques pour les 12 à 18 prochains mois. Le 7 mars dernier, la Commission a publié son rapport 2018 sur la France dans lequel elle indique que la France, sur l'année 2017, a été identifiée comme un État membre connaissant des déséquilibres macroéconomiques excessifs.

Par contre, pour l'année 2018, la situation de la France a été réévaluée et ses déséquilibres macroéconomiques ne sont plus considérés comme excessifs. Ceci a été rendu possible, entre autres, par le rythme des réformes qui s'est accéléré pendant que les conditions macroéconomiques ont connu une amélioration. Cependant, la dette publique demeure élevée et la compétitivité doit être encore renforcée.

Les réformes françaises perçues positivement par Bruxelles

Les réformes réalisées dans plusieurs domaines, y compris celui du marché de l'emploi et celui de la fiscalité, sont perçues positivement par la Commission. D'autres initiatives annoncées visant à améliorer l'environnement des entreprises, l'apprentissage et la formation professionnelle, l'assurance chômage et les régimes de retraite, sont également jugées positives. Leur mise en œuvre est attendue par Bruxelles.

D'autres mesures restent cependant nécessaires, en particulier pour assurer la viabilité des finances publiques (notamment par des revues de dépenses publiques efficaces), garantir un meilleur accès au marché du travail pour les demandeurs d'emploi, simplifier le système fiscal et renforcer le potentiel de croissance.

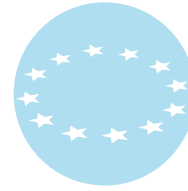
Dans le cadre du Semestre européen, chaque État membre de l'Union européenne présente à la Commission son programme national de réforme, son programme de stabilité (plan budgétaire sur trois ans, pour les pays de la zone euro) ou son programme de convergence (plan budgétaire sur trois ans, pour les pays ne faisant pas partie de la zone euro).

Ces programmes exposent les mesures spécifiques que chaque pays mettra en œuvre pour stimuler la croissance et l'emploi et prévenir ou corriger les déséquilibres, ainsi que les projets concrets pour se conformer aux recommandations par pays et à la réglementation européenne en matière budgétaire.

Projet français 2018 du plan national de réforme (PNR) : des zones d'ombre demeurent

Les partenaires sociaux français ont été invités, le 13 mars dernier, à donner leur avis sur le programme national de réforme (PNR) pour l'année 2018 que la France doit envoyer à la Commission. Comme chaque année, la CFE-CGC s'est exprimée sur ce document particulièrement dense car intégrant la description des récentes réformes du marché du travail.

D'une manière générale, ce document donne l'impression qu'il est essentiellement motivé par le fait de mettre en avant l'intérêt pour les entreprises des modifications apportées par la réforme du marché du travail. La plupart des éléments qui touchent aux salariés, et en particulier les éléments négatifs ou ceux qui modifient



considérablement leurs droits, sont occultés. Ou tout du moins pas suffisamment précisés pour éviter toute ambiguïté.

A titre d'exemple, il n'est pas mentionné que la fusion des trois instances d'information-consultation est obligatoire, que les moyens d'action des instances de représentation du personnel (IRP) ont été réduits, que les nouvelles attributions de la commission santé et sécurité diminuent considérablement la protection de la santé et de la sécurité des salariés.

Ensuite, certains raccourcis dans le texte sont parfois surprenants. Par exemple, la rupture conventionnelle collective (RCC) est présentée comme une alternative aux départs contraints dans le cadre d'un licenciement économique, alors que ce dispositif était présenté comme indépendant de tout motif économique.

La CFE-CGC en première ligne pour une Europe plus sociale et moins libérale

La CFE-CGC continuera à suivre la rédaction du programme national de réforme de la part du gouvernement français. Il s'agit d'un exercice indispensable pour faire « remonter » à Bruxelles les points de vue des organisations syndicales françaises sur un document qui est censé rendre compte de la façon avec laquelle Paris va mettre en œuvre les recommandations de la Commission publiées l'année précédente. La mobilisation de la CFE-CGC pour une Europe plus sociale et moins libérale reste plus que jamais d'actualité !



COMITÉS D'ENTREPRISE

**Le pouvoir
d'agir
ensemble sur
l'essentiel.**



Ce qui est essentiel à la Macif, c'est d'apporter une protection adaptée à votre comité d'entreprise*.

Depuis plus de 30 ans, la Macif est l'assureur privilégié des comités d'entreprise en France. Elle accompagne les élus dans leurs missions, leur propose une couverture spécifique pour leurs activités* et réserve des avantages aux salariés de leur entreprise**.

Vous voulez en savoir plus, rendez-vous en point d'accueil ou sur www.macif.fr

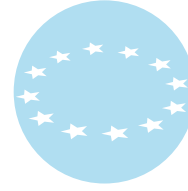
Assurances
Banque
Santé
Essentiel pour moi



* Les garanties sont accordées dans les conditions et limites fixées au contrat MAS CE souscrit. Sous réserve d'acceptation du risque par l'assureur.
** Offres soumises à conditions, valables en 2018, réservées aux salariés bénéficiaires d'un comité d'entreprise ayant signé un Pacte CE en 2018.

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. Intermédiaire en opérations de banque et en services de paiement pour le compte exclusif de Socram Banque. N° ORIAS 13005670 (www.orias.fr).





CONSEIL DE L'EUROPE : LE DERNIER BASTION DANS LA DÉFENSE DES DROITS SOCIAUX ?

Grand angle sur le rôle et les missions du Conseil de l'Europe, une organisation intergouvernementale regroupant aujourd'hui 47 États dont les 28 États membres de l'Union européenne (UE).

Le Conseil de l'Europe, organisation internationale composée de 47 États membres, a été créé en 1949. Basée à Strasbourg, elle a précédé la création des premières institutions européennes : la Communauté européenne du charbon et de l'acier (CECA) en 1950, et la Communauté économique européenne (CEE) en 1957.

Son objectif, depuis l'origine, était de renforcer les droits de l'homme, la démocratie et l'état de droit sur le continent européen et au-delà. Le Conseil de l'Europe a été l'une des premières institutions à ouvrir ses portes aux pays d'Europe centrale et orientale en les accompagnant dans leurs réformes politiques, législatives et constitutionnelles. Presque tous les États de l'Europe continentale (dont la Russie et la Turquie) en sont membres, à l'exception de la Biélorussie, du Kosovo et du Vatican.

Au fil du temps, le Conseil de l'Europe a développé un système très fort de protection des droits dont le plus connu est la Cour européenne des droits de l'homme (CEDH), mise en place par la Convention européenne des droits de l'homme et ratifiée par tous les États membres du Conseil de l'Europe. Les citoyens peuvent ainsi porter plainte pour violation des droits de l'homme devant la Cour de Strasbourg dès lors que toutes les autres voies de recours ont été épuisées dans l'État membre concerné.

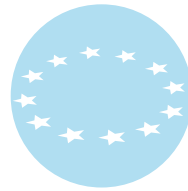
Plus récemment, l'activité du Conseil de l'Europe s'est orientée vers des défis plus actuels. Des nouveaux traités ont été ratifiés dans des domaines tels que la cybercriminalité, la protection de données, le terrorisme international, la traite des êtres humains, la violence faite aux femmes ou l'abus sexuel des enfants.

Une Charte sociale européenne pour garantir les droits sociaux et économiques fondamentaux

Corollaire fondamental de la protection des droits politiques et civiques assurée par la Convention des droits de l'homme, la Charte sociale européenne est un traité du Conseil de l'Europe qui garantit les droits sociaux et économiques fondamentaux. Elle garantit un large éventail de droits de l'homme de tous les jours liés à l'emploi, au logement, à la santé, à l'éducation, à la protection sociale et aux services sociaux. La Charte met l'accent sur la protection des personnes vulnérables comme les personnes âgées, les enfants, les personnes handicapées et les migrants. Elle exige que la jouissance de ces droits le soit de manière non-discriminatoire.

Aucun autre instrument juridique, au niveau pan-européen, ne fournit une protection aussi étendue et complète des droits sociaux que celle prévue par la Charte, qui sert aussi de point de référence pour le droit de l'Union européenne. La plupart des droits sociaux de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne sont en effet basés sur des articles de la Charte. Pour ces raisons, la Charte est considérée comme la Constitution sociale de l'Europe et représente une composante essentielle de l'architecture des droits de l'homme sur le continent.

La Charte sociale adoptée en 1961 a été révisée en 1991. Suite à cette révision, le respect des engagements contractés par les États parties est contrôlé par le Comité européen des droits sociaux. Cet organe veille au respect des dispositions de la Charte au moyen de deux mécanismes de contrôle :



1 les réclamations collectives formées par les partenaires sociaux et d'autres organisations non gouvernementales (procédure de réclamation collective) ;

2 les rapports établis par les États parties (système de rapports).

Dans la mesure où elles se réfèrent à des dispositions juridiquement contraignantes et sont adoptées par un organe de contrôle établi par un traité contraignant, les décisions et les conclusions du Comité européen des droits sociaux doivent être respectées par les États concernés, même si elles ne sont pas directement exécutoires dans leur ordre juridique interne. Elles disent le droit et peuvent servir de base à un renforcement des droits sociaux par le biais de la législation et de la jurisprudence au niveau national.

La CFE-CGC et le Conseil de l'Europe

La CFE-CGC est persuadée que le rôle du Conseil de l'Europe en matière sociale et les droits protégés par la Charte sociale deviennent de plus en plus le dernier bastion dans la défense des droits sociaux trop souvent retoqués et réduits par les récentes réformes du droit du travail à l'œuvre un peu partout en Europe.

Avec cette conviction, la CFE-CGC a déjà porté des réclamations devant le Comité européen des droits sociaux dont le site internet recense pas moins de cinq recours de la CFE-CGC dont deux sont actuellement en cours, notamment sur le forfait-jours. L'utilité de ces actions est d'autant plus intéressante que la Finlande a été jugée comme violant la charte européenne des droits sociaux par une procédure initiée en 2014 au titre de la mise en place d'un barème pour l'équivalent des prudhommes en France.

Plus récemment, une délégation des référents Europe de la Confédération s'est rendue (le 27 et le 28 mars) à Strasbourg pour visiter le Conseil de l'Europe, assister à une présentation de la Charte sociale et à une séance de la Cour européenne des droits de l'homme. Ce déplacement a été l'occasion de mesurer, une fois encore, l'importance de la Charte sociale dans la défense des droits sociaux face aux lacunes du droit européen et à l'action réformatrice de l'État français qui ne va pas forcément dans le sens d'un renforcement des protections accordées aux travailleurs.

Vers la création d'une « Autorité européenne du travail » en 2019

Pour une fois, suite à l'annonce faite par Jean-Claude Juncker (président de la Commission européenne) dans son discours sur l'état de l'Union, la Commission a donné suite en proposant, le 13 mars dernier, une « Autorité européenne du travail ». Cette nouvelle agence européenne aura principalement 3 missions :

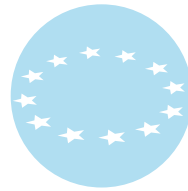
1 fournir des informations aux citoyens et aux entreprises sur les opportunités d'emploi, d'apprentissage, de mobilité, de recrutement et de formation, ainsi que des orientations sur les droits et obligations de ceux qui vivent, travaillent et/ou exercent leur activité dans un autre État membre de l'UE ;

2 encourager la coopération entre les autorités nationales sur les questions transfrontières, en les aidant à faire en sorte que les règles de l'UE qui protègent et règlementent la mobilité puissent être aisément et efficacement suivies ;

3 proposer des services de médiation et faciliter la recherche de solutions en cas de différend transfrontalier, notamment en cas de restructuration d'entreprise faisant intervenir plusieurs États membres.

Dans la discussion qui va précéder la mise en place de cette nouvelle Autorité européenne du travail, il est prévu la création d'un groupe consultatif regroupant les principales parties prenantes afin d'examiner les aspects pratiques du fonctionnement de la future autorité. Les partenaires sociaux, dont la Confédération Européenne des Cadres (CEC), devraient participer à ce groupe.

En matière de processus législatif, la proposition de règlement instituant l'Autorité sera maintenant examinée par le Parlement européen et le Conseil. La Commission a pour ambition d'assurer l'établissement et le fonctionnement de l'Autorité à partir de 2019.



Des recommandations relatives à la protection sociale pour les travailleurs salariés et non-salariés

Parallèlement à l'Autorité européenne du travail, la Commission a également présenté une proposition de recommandation du Conseil relative à l'accès à la protection sociale pour les travailleurs salariés et non-salariés. Partant du constat que, dans l'Union européenne, près de 40 % des personnes occupant un emploi sont en situation de travail atypique – ce qui signifie qu'elles ne travaillent pas à plein temps, dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée – ou en situation de travail non salarié, la Commission propose de fixer un objectif aux États membres afin de favoriser l'accès à la protection sociale pour tous les travailleurs salariés et non-salariés. En particulier ceux qui, en raison de leur statut professionnel, n'ont pas de couverture sociale suffisante.

Plus précisément, la Commission propose de :

- **combler les lacunes systémiques en matière de couverture sociale**, en veillant à ce que les travailleurs salariés et non-salariés exerçant leur activité dans des conditions comparables puissent être affiliés à des systèmes de sécurité sociale correspondants ;
- **mettre en place une couverture sociale réellement efficace**, de sorte que tous les travailleurs puissent accumuler des droits et les faire valoir ; faciliter le transfert des droits accumulés en matière de sécurité sociale d'un emploi à l'autre ; fournir aux travailleurs salariés et non-salariés des informations transparentes sur leurs droits et leurs obligations dans le domaine de la sécurité sociale.

S'agissant de cette dernière proposition, le Conseil pourra désormais adopter des recommandations dans le cadre des compétences de l'Union qui, en la matière, sont malheureusement très limitées...



Contacts

Christophe Lefèvre

Secrétaire national confédéral
en charge du secteur Europe et international,
christophe.lefevre@cfecgc.fr

Anne-Catherine Cudennec

Déléguée nationale
annecatherine.cudennec@cfecgc.fr

Catherine Houlmann

Déléguée nationale
catherine.houlmann@cfecgc.fr

Service Europe, emploi, formation et travail

Francesca Breuil
Anne Lecrenais
Laurence Matthys



TENDANCES



Horaires de travail : les cadres sont plutôt matinaux

Qu'on se le dise, les cadres sont du genre lève-tôt ! Selon une étude publiée par Cadremploi et réalisée auprès d'un échantillon de 1 964 cadres, ces derniers « *comptent parmi les employés les plus matinaux de l'entreprise* », 76 % des cadres arrivant au travail avant 9h dont 24 % avant 8h. En la matière, la palme revient aux cadres des régions Grand Est, Bourgogne-Franche-Comté et Auvergne Rhône-Alpes. A l'inverse, les cadres franciliens, « *en prise avec les désagréments réguliers des transports en commun et les embouteillages quotidiens* », représentent 30 % des salariés arrivant après 9h.

Plutôt matinaux (76 % désignent le matin comme la période la plus propice de la journée à leur efficacité, devant la plage horaire 16h-18h), les cadres sont 80 % à quitter leur lieu de travail avant 19h. Le facteur transport est en effet une donnée essentielle, la moitié des cadres - dont une large proportion de franciliens - passant plus de 30 minutes quotidiennes pour se rendre sur leur lieu de travail. Seuls 9 % des cadres se déclarent prêts à dépasser l'heure de trajet pour rallier leur bureau.

Autre tendance soulignée par l'étude : les jeunes cadres s'octroient volontiers des pauses plus longues que leurs aînés. Si la moitié des sondés prennent entre 30 minutes et une heure pour déjeuner, 30 % moins de 25 ans s'éclipsent entre une heure et une heure trente à midi. Même observation s'agissant de la pause café, qui dure en moyenne 15 minutes pour les cadres de moins de 25 ans, contre moins de 10 minutes pour les 56-65 ans.

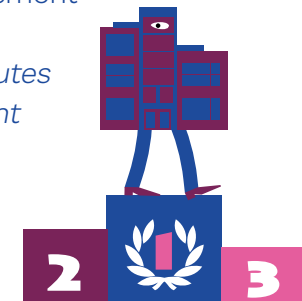


« Etude Cadremploi inédite sur les horaires de travail », Cadremploi (29/03/2018)

Le palmarès des entreprises les plus attractives sur LinkedIn

Pour la troisième année consécutive, le réseau social professionnel a publié le mois dernier le top 25 des entreprises les plus courtisées en France. Attractivité des offres d'emploi, engagement des membres, demande de mise en relation, abonnement à une page d'entreprise, fidélisation des salariés : LinkedIn s'est appuyé « *sur les milliards d'actions effectuées par les 546 millions de membres du réseau (dont plus de 15 millions dans l'Hexagone)* ». Employant toutes plus de 500 salariés, ces 25 entreprises totalisent 875 000 salariés en France.

Point commun, elles ont toutes engagé « *un vaste chantier de transformation digitale, certaines investissant massivement dans l'e-commerce comme les géants du luxe* », souligne l'étude. Les acteurs du luxe trustent d'ailleurs 5 des 10 premières places avec LVMH (1er), Chanel (3e), Richemont (4e), Hermès (6e) et Kering (8e). De leur côté, les entreprises technologiques (ex : Thales) « *misent toutes sur la R&D et les compétences pointues, notamment dans l'intelligence artificielle et la cybersécurité* ». A noter aussi l'entrée d'Amazon (24e), seul membre des géants du web (les GAFA : Google, Apple, Facebook, Amazon et Microsoft).



Le palmarès 2018

- 1- LVMH ; 2- L'Oréal ; 3- Chanel ; 4- Richemont ; 5- Bouygues ; 6- Hermès ; 7- BNP Paribas ; 8- Kering ; 9- Danone ; 10- Total ; 11- AXA ; 12- Altran ; 13- Crédit Agricole ; 14- ENGIE ; 15 -Société Générale ; 16- Orange ; 17- Capgemini ; 18- ALTEN ; 19- Groupe BCPE ; 20- Saint Gobain ; 21- Accenture ; 22- Vente-privee.com ; 23- Thales ; 24- Amazon ; 25- AccorHotels



« LinkedIn Top Companies 2018 : les 25 employeurs les plus attractifs en France », LinkedIn (21/03/2018)



BULLES TWITTER



CÉDRIC VILLANI @VILLANICEDRIC - 29 MARS 2018

Dans ce rapport, il fallait guider et proposer des axes pour la puissance publique mais aussi expliquer que l'**#IA** est l'affaire de toute la société et que tous les secteurs seront touchés. **#AforHumanity**



CFE-CGC @CFECGC - 2 AVRIL 2018

Salariés, quels sont vos droits et devoirs pendant la grève ? **#SNCF #Travail**
[http://www.ledauphine.com/france-monde/2018/04/02/salaries-quels-sont-vos-droits-et-devoirs-pendant-la-grève ...](http://www.ledauphine.com/france-monde/2018/04/02/salaries-quels-sont-vos-droits-et-devoirs-pendant-la-grève...) via **@Ledauphine.com**



FRANCK MIKULA @FRANCKMIKULA - 31 MARS 2018

@CFECGC demande l'allongement du délai de prescription de l'action en justice dans le cas d'une rupture du contrat de travail dans un contexte de **#harcèlement** pour l'aligner sur le délai applicable en matière pénale, à savoir 6 ans.



C DANS L'AIR @CDANSLAIR - 2 AVRIL 2018

#GrèvesSncf : «La **#SNCF** a compris qu'une grande partie des cadres de l'entreprise serait **#gréviste** ou ne serait pas mobilisée pour remplacer les agents grévistes. Cela a beaucoup inquiété la direction, ils ont compris que ce mouvement serait important». @JeudyBruno **#cdanslair**



AGENDA

JEUDI

12/04

Colloque CFE-CGC
« Handicap psychique
et maintien dans
l'emploi » à Amiens
(Espace Dewailly).

DU LUNDI

23/04

AU SAMEDI

28/04

Vingt-troisième congrès
confédéral de Force
ouvrière à Lille.

MARDI

15/05

Conférence-débat au
siège confédéral avec
l'avocat Christophe Clerc :
« *Administrateurs
saliés et
codétermination à la
française : une réforme
nécessaire pour
défendre l'entreprise* ».

MERCREDI

23/05

Soirée étudiante
(Pas à Pas) à Marseille,
organisée par la
CFE-CGC.

MERCREDI

18/04

Présentation en
conseil des ministres
du projet de loi Pacte
(Plan d'action pour
la croissance et la
transformation des
entreprises).

JUSQU'AU

03/05

Concertation avec les
partenaires sociaux sur
l'égalité professionnelle
et la lutte contre les
violences sexuelles et
sexistes au travail.

MARDI

22/05

« *Des CSE à la carte ?
Logique de négociation
et stratégie d'action lors
de ma mise en place du
CSE* » : petit déjeuner-
débat organisé à Paris
par Metis expertise.

MERCREDI

23/05

Entrée en vigueur du
règlement européen
relatif à la protection des
données personnelles
(RGPD).

CONTACTS

Mathieu Bahuet
mathieu.bahuet@cfecgc.fr

www.cfecgc.org

@CFECCG #cfecgc