



SOMMAIRE

P. 3	EN BREF
P. 4 & 5	L'INFO MILITANTE - QUI SONT LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL EN ENTREPRISE ?
P. 6 & 7	ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES : LA COUR DE CASSATION RÉAFFIRME L'OBLIGATION D'ÉQUILIBRE HOMMES-FEMMES SUR LES LISTES ÉLECTORALES
P. 8 À 11	REGARDS EMPLOIS
P. 12 À 14	REGARDS ÉCONOMIQUES
P. 15 & 16	REGARDS SANTÉ ET HANDICAP
P. 17	TENDANCES
P. 18	BULLES TWITTER
P. 19	AGENDA





EN BREF

Vers une indexation des retraites complémentaires sur l'inflation

Réunis le 5 avril dernier dans le cadre de la négociation sur le pilotage stratégique de l'Agirc-Arrco pour la période 2019-2022, les partenaires sociaux, en particulier sous l'impulsion de la CFE-CGC, se sont entendus pour que les retraites complémentaires du secteur privé soient revalorisées au niveau de l'inflation pour les quatre prochaines années. Une bonne nouvelle après cinq années de gel ou de moindre indexation. Tout ceci doit désormais être officialisé le 10 mai, date de la prochaine réunion entre les organisations de salariés et d'employeurs.

Entreprises : la loi Pacte adoptée

Retour des privatisations (dont Aéroports de Paris et la Française des Jeux), simplification des seuils fiscaux et sociaux, assouplissement des règles pour l'épargne retraite, nouvelle définition de l'objet social de l'entreprise... Le projet de loi « Pour la croissance et la transformation des entreprises » (Pacte) a été définitivement adopté par les députés à l'Assemblée, le 11 avril dernier. Objectif affiché par le gouvernement : permettre de donner aux entreprises, notamment les TPE, ETI et PME, les moyens d'innover, de se transformer, de grandir et de créer des emplois. Pour la CFE-CGC, qui appelait à des mesures structurelles plus ambitieuses, cette loi Pacte, avec de trop rares avancées, n'est pas à la hauteur des défis auxquels l'économie française est confrontée.

Les retraités ont défilé pour défendre leur pouvoir d'achat

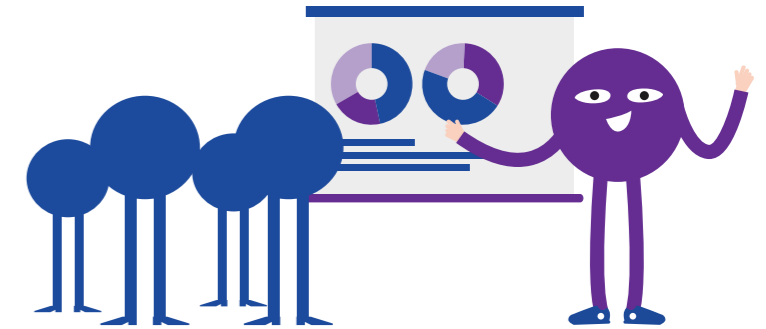
A l'appel de plusieurs syndicats et associations (CFE-CGC, CGT, FO, CFTC, FSU, Solidaires, FGR, LSR et UNRPA), les retraités ont défilé dans tout le pays le 11 avril dernier pour exprimer diverses revendications : la suppression de la hausse de la contribution sociale généralisée (CSG) pour tous les retraités, une pension minimum à hauteur du Smic ou encore une prise en charge de la perte d'autonomie à 100 % par la Sécurité sociale.

Fabien Vanhemelryck élu secrétaire général d'Alliance Police Nationale

En présence de François Hommeril, président confédéral, et de Nathalie Makarski, présidente de la Fédération CFE-CGC des services publics, Fabien Vanhemelryck a été élu le 15 avril dernier secrétaire général d'Alliance Police Nationale (CFE-CGC) à l'occasion du 9e congrès national de l'organisation. Il succède à Jean-Claude Delage à la tête du syndicat créé en 1995 par le regroupement du Syndicat Indépendant de la Police Nationale (SIPN) et du Syndicat National des Enquêteurs et des Policiers d'Investigation (SNEPI).

LE CHIFFRE

11



Soit le nombre final d'opérateurs de compétences agréés début avril par le ministère du Travail. Chargés d'accompagner la formation professionnelle, les OPCO remplacent les anciens organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA).

Ces 11 OPCO (industrie, construction, santé, commerce, agriculture, culture...) ont pour missions de financer l'apprentissage, d'aider les branches à construire les certifications professionnelles et d'accompagner les PME pour leurs besoins en formation.



L'INFO MILITANTE

QUI SONT LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL EN ENTREPRISE ?

En 2017, plus de 600 000 salariés exerçaient au moins un mandat d'élu dans leur entreprise, selon une étude du ministère du Travail. Portrait-robot de ces représentants du personnel.

600 000 En 2017, plus de 600 000 salariés (environ 6 % des salariés du secteur marchand et associatif, hors agriculture) exerçaient un ou plusieurs mandats d'élu (titulaire ou suppléant) et de délégué syndical.

A noter : 85 % des représentants du personnel (RP) n'exercent que des mandats d'élu et 15 % exercent un mandat de délégué syndical, très souvent couplé avec au moins un mandat d'élu. Deux représentants du personnel sur trois (69 %) exercent un seul mandat, 20 % en exercent deux et 11 % remplissent à la fois un mandat de délégué syndical (DS) et au moins un mandat électif.

78 % des salariés déclarent disposer d'élus du personnel ou de délégués syndicaux sur leur lieu de travail. Plus d'un salarié sur deux (51 %) indiquent travailler dans des établissements dotés à la fois d'élus du personnel et de délégués syndicaux.

Une forte majorité d'hommes

62 % des représentants du personnel sont des hommes. Globalement, ces derniers sont surreprésentés par rapport aux femmes quel que soit le mandat exercé, sauf dans le cas de la délégation unique du personnel (ou autre instance unique), où la parité est mieux respectée parmi les membres élus (38 % de femmes). Les femmes sont en particulier sous-représentées parmi les membres du CHSCT (32 %) et chez les délégués syndicaux (27 %).

Un âge moyen plus avancé que la moyenne des salariés

65 % des représentants du personnel ont entre 40 et 59 ans, contre 54 % pour l'ensemble des salariés. Seuls 6 % des RP sont âgés de moins de 30 ans (17 % pour l'ensemble des salariés). En moyenne, les délégués syndicaux sont plus âgés que les élus (42 % des DS ont 50 ans ou plus contre 29 % des élus).

En termes d'ancienneté, 6 représentants du personnel sur 10 ont plus de 12 ans d'ancienneté dans l'entreprise (versus 44 % pour l'ensemble des salariés). « *La stabilité de l'emploi et la connaissance du lieu de travail constituent souvent des conditions préalables à l'engagement dans un mandat de représentant ou dans la décision d'adhérer à un syndicat* », souligne l'étude.

56 % des représentants du personnel sont syndiqués. La moitié d'entre eux (51 %) indiquent que ce sont des facteurs relationnels (démarche d'un représentant syndical, invitation d'un collègue de travail, conseils de l'entourage familial ou amical) qui les ont conduits à se syndiquer. Autres facteurs déterminants : un problème avec l'employeur/la hiérarchie ou un contexte de changements importants dans l'entreprise (PSE, fusion...).

A l'inverse, 42 % des représentants du personnel déclarent ne pas avoir voulu adhérer à une organisation syndicale, estimant ne pas avoir besoin d'être syndiqué pour se défendre. L'absence d'une section syndicale dans l'entreprise est également fréquemment citée, précise l'étude.

80 %

des représentants du personnel – syndiqués ou non – pensent bien « traduire les aspirations des salariés », étant notamment plus informés que l'ensemble des salariés sur les salaires, le temps de travail, les emplois, les conditions de travail et la formation professionnelle.

Emploi, promotion, augmentation... La crainte de discriminations

Globalement, les représentants du personnel syndiqués sont plus nombreux que la moyenne des salariés ou que les élus sur liste non syndicale à ne pas avoir bénéficié de promotions ou d'augmentations salariales, ou à exprimer des craintes quant au risque de perdre leur emploi dans un futur proche, relève l'étude.

Parmi les RP, les délégués syndicaux apparaissent comme les plus exposés, juste devant les élus sur liste syndicale. Dans le détail, seuls 15 % des DS déclarent avoir bénéficié d'une promotion au cours des trois dernières années, contre 22 % des élus syndiqués, 28 % des élus non syndiqués et 27 % de l'ensemble des salariés. Enfin, 22 % des DS affirment que le risque de perdre son emploi dans les 12 mois à venir est très élevé ou élevé, contre 13 % des élus non syndiqués et 12 % des salariés.



+ Source

« Les représentants du personnel dans l'entreprise : des salariés comme les autres ? », étude Dares (ministère du Travail) sous la conduite de Maria Teresa Pignoni (janvier 2019).

Militants - Adhérents

— entre —

VOUS

— et —

NOUS

un lien
indissociable

partenariat@macif.fr



Essentiel pour moi



ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES : LA COUR DE CASSATION RÉAFFIRME L'OBLIGATION D'ÉQUILIBRE HOMMES-FEMMES SUR LES LISTES ÉLECTORALES

Dans un récent arrêt, la Cour de cassation stipule que l'obligation faite aux organisations syndicales de présenter des listes comportant alternativement des candidats des deux sexes, à proportion de la part de femmes et d'hommes dans le collège électoral concerné, est conforme au principe de liberté syndicale.

En matière de représentation des sexes dans les listes de candidats aux élections professionnelles, la Cour de cassation entérine l'obligation d'équilibre hommes-femmes sur les listes électorales, la jugeant conforme au principe de liberté syndicale reconnu par le droit européen et international. Dans un arrêt rendu le 13 février dernier ([consultable ici](#)), la plus haute juridiction judiciaire rappelle le caractère fondamental du principe de non-discrimination entre les hommes et les femmes résultant notamment de l'article 21 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne qui interdit toute discrimination fondée sur le sexe.

Dès lors, « l'obligation faite aux organisations syndicales de présenter aux élections professionnelles des listes comportant alternativement des candidats des deux sexes à proportion de la part de femmes et d'hommes dans le collège électoral concerné répond à l'objectif légitime d'assurer une représentation des salariés qui reflète la réalité du corps électoral, et de promouvoir l'égalité effective des sexes », juge la Cour de cassation.

Un cadre légal issu de la loi du 17 août 2015

Pour rappel, la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi visait à assurer une représentation équilibrée entre les hommes et les femmes lors de la composition des listes de candidats aux élections professionnelles dans l'entreprise. Avec, à cet effet, deux obligations légales :

- Les listes qui comportent plusieurs candidats doivent être composées, pour chaque collège électoral, d'un nombre d'hommes et de femmes correspondant à la part d'hommes et de femmes inscrits sur les listes électorales.
- Les listes de candidats doivent être composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes.

Le non-respect de ces obligations est, en principe, sanctionné par l'annulation, prononcée par un juge, de l'élection du ou des candidats du sexe surreprésenté/et ou du ou des candidats mal positionné(s) sur la liste établie dans le cadre du protocole d'accord préélectoral (PAP). En principe car ces obligations ont été depuis tempérées par plusieurs arrêts précisant que l'annulation de l'élection peut être évitée si deux conditions sont réunies :

- la liste de candidats respecte la proportion d'hommes et de femmes inscrits sur les listes électorales ;
- tous les candidats de la liste ont été élus.

À l'origine de l'arrêt de la Cour de cassation : un pourvoi de la CFE-CGC France Télécom Orange

L'arrêt du 13 février de la Cour de cassation fait écho à un pourvoi de la CFE-CGC France Télécom Orange qui a contesté l'annulation de l'élection de deux femmes à un comité d'établissement pour laquelle le syndicat



avait présenté une liste comportant 5 candidatures de femmes au lieu des 4 permises par la composition du collège électoral.

Pour motiver son pourvoi, la CFE-CGC faisait d'une part valoir qu'en vertu des garanties apportées par plusieurs textes internationaux (Organisation internationale du travail, Cour européenne des droits de l'homme...), l'annulation prononcée pouvait constituer une atteinte disproportionnée et sans motif légitime au principe de liberté syndicale et de libre choix par les syndicats de leurs représentants.

D'autre part, ce pourvoi faisait également valoir qu'en tout état de cause, en ce qu'il peut entraîner l'annulation de l'élection de candidates femmes aux élections professionnelles, comme c'était le cas dans plusieurs des dossiers soumis à la Cour de cassation, le texte est, en définitive, contraire à l'objectif du législateur. A savoir opérer un rééquilibrage de la représentation au bénéfice des femmes dans les instances représentatives du personnel, et favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et sociales.

Quelle mise en œuvre de ces règles en cas de présentation d'une candidature unique alors que plusieurs sièges sont à pourvoir ?

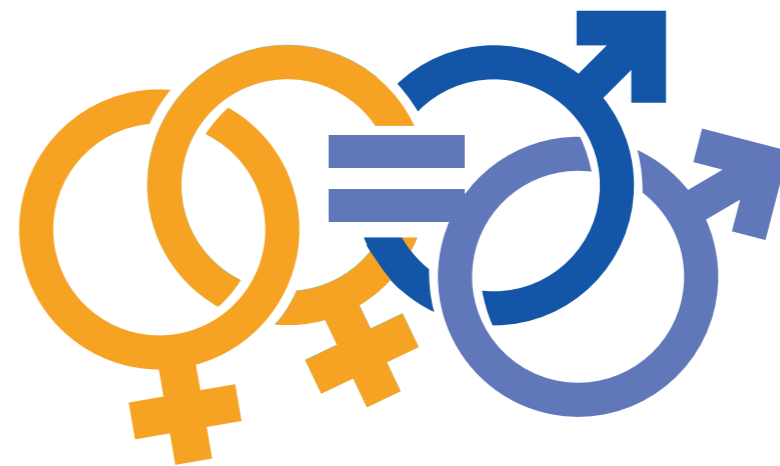
En principe, les règles relatives à la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les listes de candidats ne concernent que les listes présentant plus d'un candidat. Toutefois, dans le cas d'une liste comportant deux sièges à pourvoir, le juge ne semble pas autoriser la possibilité de présenter une candidature unique. En effet, l'organisation syndicale serait alors tenue « *de présenter une liste conforme à l'article L. 2324-22-1 du Code du travail [...] c'est-à-dire comportant nécessairement une femme et un homme, ce dernier au titre du sexe sous-représenté dans le collège considéré* ».

Pour le juge, dès lors qu'il y a au moins deux sièges à pourvoir, c'est la règle de la mixité proportionnelle qui doit être appliquée. Dans l'attente d'une confirmation et/ou d'une clarification du cadre juridique, nous vous recommandons :

- de présenter le moins de listes incomplètes possibles par collège ;
- dans le cas d'une liste comportant au moins deux sièges à pourvoir dans un collège où il y a des électeurs et des électrices, de présenter un représentant de chaque sexe même si l'un d'eux ne devrait pas être mathématiquement représenté.

Une application CFE-CGC pour les élections professionnelles à disposition des sections syndicales et des militants

La CFE-CGC prend acte des dernières solutions rendues par la Cour de cassation. Pour permettre à ses sections syndicales et à ses militants de constituer leurs listes de candidats avec une représentation équilibrée femmes-hommes aux élections professionnelles, et conformément aux exigences posées par la jurisprudence, la Confédération a lancé une application spécifique, téléchargeable. Outil pédagogique à disposition de toutes les structures CFE-CGC, cette application résume tout ce qu'il faut savoir et les diverses étapes pour constituer au mieux sa liste de candidats.





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

Débuté le 14 décembre 2017, le chantier de la réforme de l'assurance chômage n'est pas encore terminé. A la suite de l'échec, le 20 février dernier, de la négociation entre partenaires sociaux, il incombe désormais au gouvernement de parachever la transformation de cette grande bâtisse de 60 ans qu'est l'assurance chômage.

Simple ravalement de façade ou changement de paradigme ?

Le régime d'assurance chômage était un régime assurantiel contributif et paritaire. En effet, le contrat d'assurance (convention d'assurance chômage) permettait à l'assureur (l'Unedic) de verser une prime (l'allocation d'assurance chômage) en cas de réalisation d'un risque aléatoire (la perte involontaire d'emploi) en contrepartie de la perception d'une contribution. Le régime était géré par les partenaires sociaux qui déterminaient librement les paramètres de l'indemnisation des demandeurs d'emploi (le contenu de la convention d'assurance chômage).

Désormais, le régime a radicalement changé :

- le contenu de la convention d'assurance chômage est prédéterminé par l'État via la lettre de cadrage, ce qui lui permet d'imposer des objectifs financiers, les délais et les règles à modifier ;
- il ne couvre plus un risque aléatoire puisque la notion de perte involontaire d'emploi a disparu du Code du travail et que, d'autre part, l'assurance chômage permet l'indemnisation des salariés démissionnaires ;
- son mode de financement a évolué puisque les contributions salariales au régime d'assurance chômage ont été supprimées et remplacées par un financement dont le montant est décidé tous les ans par le Parlement ;
- il n'est plus exclusivement réservé aux salariés puisqu'il aura la charge d'indemniser les travailleurs indépendants, sans impératif de contributions préalable.

En quelques mois, nous avons donc vécu un changement total de paradigme et une lente mutation, passant d'un système d'assurance à un système de solidarité.

Financement, gouvernance, réglementation : la mainmise de l'Etat

Le gouvernement avait « demandé » aux partenaires sociaux, via une lettre de cadrage envoyée fin 2018, de revoir les règles du contrat d'assurance (renégocier la convention d'assurance chômage). Le carcan imposé par l'exécutif et sa vision uniquement budgétaire ont empêché toute discussion sur le fond, conduisant à l'inévitable échec des négociations, acté le 20 février.

Juridiquement, quand les partenaires sociaux n'arrivent pas à trouver d'accord, le gouvernement « prend la main », ce qui veut dire qu'il peut modifier - par décret - la réglementation d'assurance chômage. C'est le régime dit de carence. La conséquence du changement de paradigme est donc la prise en main par l'État de la réglementation, après avoir déjà pris le contrôle du financement, et de la gouvernance.

Doit-on encore rappeler la déclaration d'Emmanuel Macron du 18 octobre 2016, lors de son meeting à Montpellier ? « *Si le problème (du chômage) est aussi largement répandu, c'est bien d'un système de solidarité dont nous avons besoin, un système auquel chacun doit contribuer, et chacun doit pouvoir user. Voilà pourquoi je pense que les pouvoirs publics devraient reprendre à leur charge la stratégie et les décisions relatives à l'UNEDIC, parce qu'ils ne peuvent pas simplement être les commentateurs permanents de compromis qui ne viennent pas. Parce qu'ils ne peuvent pas simplement rester les garants silencieux d'une montagne de dette de plus de 30 milliards d'euros, parce qu'ils ne peuvent pas être uniquement les spectateurs du compromis de la dernière chance, qui cherchent à rafistoler un système en péril* ». Tout était dit !



INDEX DE L'ÉGALITÉ SALARIALE : ENCORE DES EFFORTS À FAIRE !

Zoom sur les principaux enseignements suite à la présentation, par le ministère du Travail, des premiers résultats relatifs à la publication, par les entreprises, de l'index de l'égalité femmes-hommes.

Au 1^{er} mars dernier, 1 463 entreprises de plus de 1 000 salariés étaient concernées par l'obligation de publier l'index portant sur l'égalité salariale femmes-hommes. Le décret n°2019-15 du 8 janvier 2019 visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise a en effet prévu cinq indicateurs composant l'index (sur 100 points) que les entreprises de plus de 1 000 salariés devaient publier sur leur site internet au 1er mars 2019.

Pour rappel, les cinq indicateurs sont les suivants :

- l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes (sur 40 points) ;
- les écarts de taux d'augmentations individuelles (20 points) ;
- les écarts de promotions entre les femmes et les hommes (15 points) ;
- le pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congé maternité (15 points) ;
- le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix plus hautes rémunérations (10 points).

60 % des grandes entreprises dans les temps

On constate que 888 entreprises (représentant 3,2 millions de salariés) sur les 1 463 entreprises (5 millions de salariés) ont publié leurs résultats, soit un taux de répondant estimé à 61 %. On dénombre

également 113 entreprises qui ont devancé l'obligation de publication. En effet, il convient de rappeler que les entreprises de plus de 250 à 1 000 salariés et celles de 50 à 250 devront respectivement publier leur index le 1er septembre 2019 et le 1er mars 2020.

Une note moyenne élevée : 84/100

La note moyenne globale atteint 84/100, soit 9 points au-dessus du seuil à franchir obligatoirement d'ici à 2022 pour ne pas être passible d'une sanction financière. Alors que seulement 15 entreprises, à l'instar de Sodexo Hygiène et Propreté, ont obtenu une note de 100, on déplore tout de même 141 entreprises (soit 16,5 % des entreprises qui ont répondu) en alerte rouge, c'est-à-dire avec un score de moins de 75 points. Globalement, la quasi-totalité des entreprises (98 %) doivent progresser sur les indicateurs.

La persistance d'un plafond de verre

Il convient de noter que les moyennes des trois premiers indicateurs sont relativement bonnes : 37/40 pour les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, 18/20 pour les écarts d'augmentation et 14/15 pour les écarts de promotion.

En revanche, l'index a permis de confirmer l'existence d'un plafond de verre dans la majorité des grandes entreprises : la note moyenne de l'indicateur portant sur le nombre de femmes parmi les dix plus hautes



rémunérations de l'entreprise est de 3/10. Seulement 139 entreprises (moins de 16 %) ont obtenu la totalité des points de l'indicateur, alors que 50 % n'en ont obtenu aucun puisqu'elles comptaient moins de deux femmes parmi les dix plus hautes rémunérations de l'entreprise.

Augmentations au retour de congé maternité : ça coince...

Par ailleurs, l'index a permis de mettre en lumière le fait que les entreprises ne respectent pas la loi relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes du 23 mars 2006 en ce qui concerne les augmentations de femmes de retour de congé maternité. Pour rappel, le Code du travail (article L. 1225-26) prévoit qu'un(e) salarié(e) revenant de congé de maternité ou d'adoption a droit aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues ou décidées pendant la durée de son congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise. Les premiers résultats indiquent que 29 % des entreprises n'ont obtenu aucun point à cet indicateur, soit plus d'une entreprise sur 4 qui ne respecte pas son obligation légale en la matière.

Des filiales qui tendent à dégrader les notes de certains grands groupes

Dernier point à souligner : dans certains grands groupes comme Renault, Thalès Safran ou Engie, ce sont souvent des filiales qui ont des notes inférieures à 75 points. Par exemple, Renault SA, qui a communiqué une note de 94/100, contraste avec la note de 51/100 de Renault Retail Group.

Pour rappel, les entreprises qui n'ont pas obtenu 75 points sont tenues de prendre des mesures correctives pour atteindre ce score d'ici le 1er mars 2022.



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 Emploi, Formation
et Travail**
Franck Boissart
Aurélie Célia
Renan Francastel
Camille Alex



Santé et bien-être au travail : un bilan contrasté auprès des salariés

Chez nombre de personnes, le mot « start-up » évoque spontanément un environnement de travail « cool » et une ambiance décontractée symbolisés par le baby-foot et les séminaires de cohésion. Les collaborateurs y évoluent dans une atmosphère informelle avec très peu de structures hiérarchiques qui leur offre une grande autonomie et leur permet de construire les contours de leur poste, de proposer des idées, de tester, d'expérimenter sur un mode collaboratif. L'impact des investissements et des contributions de chacun est tangible et donne le sentiment de participer à une « aventure collective », de faire partie intégrante du projet entrepreneurial. Enfin, travailler dans une start-up permet de se créer un réseau de relations personnelles et professionnelles et de booster ses compétences grâce à des missions diversifiées et aux responsabilités confiées.



L'incertitude quant à l'avenir de la structure et certaines conditions de travail : des inconvénients à ne pas négliger

L'autonomie et le niveau de responsabilité sont des caractéristiques que l'on peut aussi retrouver dans les TPE et les PME, mais être recruté par une start-up recouvre une particularité qu'il faut être prêt à intégrer : c'est un pari sur la structure et son évolution, conditionnée par son modèle économique. Les possibilités de progression, voire la sécurité de l'emploi, ne sont pas garanties. Le développement de l'entreprise est souvent dépendant de levées de fonds, d'un rachat ou d'une fusion. De plus, y travailler exige en général une forte disponibilité avec des horaires extensibles et une charge de travail qui, par moment, peut-être importante. Les missions peuvent avoir un périmètre flou avec très peu de frontières entre les différents postes, le tout pour un salaire peu évolutif si les résultats de l'entreprise se font attendre.



« Comment les start-up recrutent leurs premiers salariés », Apec (décembre 2018)

Comprendre leur rapport au travail permet d'éclairer les trajectoires professionnelles des cadres

Cette étude de l'Apec vise à d'appréhender la façon dont les cadres perçoivent leur travail aujourd'hui et le lien entre cette perception et leur propension à la mobilité professionnelle. La typologie du rapport des cadres au travail est fondée sur leur satisfaction au travail et leur aspiration à la mobilité.



Si leur désir de changement est lié au déficit de satisfaction au travail, l'appréhension au changement est moins facile à définir et résulte à la fois du parcours passé, de l'expérience de la mobilité, et de la situation personnelle. Être confronté aux difficultés au cours de son parcours professionnel n'est pas nécessairement gage de découragement ou de renoncement. Cela peut aussi renforcer les capacités à rebondir.

Pour les cadres, trois grandes compétences transversales sont à développer en priorité : négociation, communication et gestion du stress. D'une manière générale, on observe que le sentiment de devoir développer ses compétences est plus fort chez ceux qui vivent mal leur travail. Cela laisse à penser que les compétences comportementales (soft skills) et leur essor peuvent jouer un rôle dans l'amélioration de la relation au travail des cadres.



« Rapport au travail et mobilité professionnelle », Apec (mars 2019)



LA BALANCE COMMERCIALE FRANÇAISE À LA LOUPE

Alors que le déficit commercial français continue de se creuser ces dernières années (-59,9 milliards d'euros en 2018), focus sur les principales causes et sur les pistes d'amélioration.

La balance commerciale est un indicateur de la comptabilité nationale. Elle est calculée sur la base de données statistiques douanières. Comprendre les déterminants de la balance commerciale permet de définir des leviers d'action en faveur de la croissance économique. Autrement dit, une balance commerciale excédentaire aura un impact positif sur le produit intérieur brut (PIB).

La France connaît un déficit commercial important depuis de nombreuses années, atteignant -57,8 milliards en 2017 et -59,9 milliards d'euros en 2018. Néanmoins, malgré ce déficit, la balance courante (qui inclut aussi les services, dont les recettes du tourisme) reste proche de l'équilibre. Ce manque de dynamisme des exportations est-il spécifique à la France au sein de l'Union européenne ? Comment la France peut-elle redresser la situation et par quels leviers ? Pour éclairer ces sujets, le CEPII (Centre d'études prospectives et d'Informations internationales) a cherché à déterminer les origines du déficit commercial français via une analyse comparée entre le déficit de la France et les résultats de ses voisins européens.

Etat des lieux

Les crises et le développement des pays émergents comme la Chine ont conduit à réduire la part de marché de nombreux pays européens dans les exportations mondiales, même si la baisse reste contrastée. L'Allemagne a vu ses parts de marché se réduire de 10 % entre 1999 et 2017 contre 40 % pour la France. D'ailleurs, l'Allemagne parvient à augmenter son excédent courant de manière continue pour atteindre 8,1 % du PIB en 2017.

Le déficit de la balance commerciale française concerne l'ensemble des secteurs industriels (hors l'aéronautique et spatial) mais c'est surtout le secteur automobile qui creuse le déficit. En 1999, le secteur connaissait un excédent de 6 milliards d'euros qui s'est transformé en

déficit de 14 Mds€ en 2017. Alors qu'en Allemagne, l'excédent est passé de 47 à 134 Mds€ sur la même période.

Le coût du travail

Les causes du déficit sont nombreuses. Elles peuvent dépendre du coût du travail, être une conséquence de la désindustrialisation ou encore être d'ordre stratégique. L'argument le plus évoqué pour expliquer le manque de dynamisme des exportations françaises, à savoir un déficit de compétitivité induit par le coût du travail, ne tient plus. En effet, depuis 2008, la croissance du taux des salaires nominaux en France diminue alors que celui de l'Allemagne augmente. Ces observations ne permettent donc pas d'affirmer que le déficit commercial français est dû au coût du travail.

La dépendance énergétique

La dépendance énergétique conduit la France à avoir peu de leviers pour maîtriser les importations énergétiques. Ces dernières ont cru de 17 % en 2018, en raison de l'augmentation de près de 24 % du prix moyen du pétrole entre 2017 et 2018. Le déficit énergétique s'élève à 46 milliards en 2018. Cette dépendance a donc bien un effet sur le solde de la balance commerciale. La transition énergétique pourrait ouvrir la voie vers plus d'indépendance énergétique et constituerait en même temps un levier de développement durable.

Le rôle des multinationales

Le poids des multinationales est prépondérant dans les exportations françaises. Les grandes entreprises propulsées à l'international ont en effet tendance à s'implanter dans les pays locaux, réduisant alors le niveau des exportations françaises. En cela, le CEPII relève qu'il y



a un déséquilibre entre les activités de conception - principalement, élaborées en France - et la production délocalisée.

Cette stratégie commerciale est foncièrement différente de celle de l'Allemagne qui, selon une étude (1) de 2016, privilégie une stratégie commerciale basée sur les exportations. Cela se traduit par un niveau des investissements directs à l'étranger (IDE) significativement plus important pour la France que pour l'Allemagne. Le stock d'IDE de la France est bien supérieur (15.8% du PIB) à celui de l'Allemagne.

S'inspirer du modèle allemand ?

En ce qui concerne la production, les multinationales françaises ont une logique d'implantation sur le marché local étranger, où c'est l'ensemble de la chaîne de production qui est délocalisée. On voit alors des situations où des multinationales du secteur automobile sont contraintes d'importer leurs propres modèles pour répondre à la demande domestique française. Les multinationales allemandes, en revanche, privilégient un système vertical de leur production : elles délocalisent une partie de la production du bien pour, ensuite, faire un assemblage en Allemagne destiné, in fine, à l'exportation. Cette stratégie permet de tirer un avantage comparatif dans la production des biens intermédiaires (pays avec un faible coût du travail) alors que les activités à forte valeur ajoutée et les activités d'assemblage restent en Allemagne.

L'application de ce modèle pourrait contribuer à relancer les exportations françaises. Ainsi, réinjecter des investissements en France et valoriser le savoir-faire français, notamment sur des processus de la chaîne de production à haute valeur ajoutée, en complément des activités de recherche et développement et de marketing, pourraient aider à résorber le déficit de la balance commerciale. C'est d'autant plus important que toute perte de maîtrise des procédés de production pénalise directement la capacité de conception. Et donc la compétitivité globale.

Mieux coordonner les politiques macroéconomiques au sein de la zone euro

Enfin, les déséquilibres macroéconomiques au sein de la zone euro ont un impact négatif sur les exportations françaises. Une meilleure coordination des politiques macroéconomiques permettrait de résorber l'excédent courant de plusieurs de ses membres et serait bénéfique à l'ensemble des Etats de l'Union européenne.

(1) Pierre-André Buigues et Denis Lacoste : « Les stratégies d'internationalisation des entreprises françaises et des entreprises allemandes : deux modèles d'entrée opposés », Annales des Mines - Gérer et comprendre, vol. 124, no. 2, 2016, pp. 52-61.





L'ESSENTIEL EN CHIFFRES

2 350 MDS €

PIB France 2018

+ 0,3 %

Croissance du PIB en volume au T4 2018 (+1,5% sur l'année)

1,81 %

Inflation (moyenne des 12 derniers mois à fin décembre)

2 322 MDS €

Dettes publiques (fin du 3^{ème} trimestre 2018) soit 99,3 % du PIB

330 MDS €

Dépenses publiques (fin du 3^{ème} trimestre 2018) soit 56 % du PIB

-57,9 MDS €

Balance commerciale (douze derniers mois à fin février 2019)

8,8 %

Chômage au sens du BIT (4^{ème} trimestre 2018)

-2,7 %

Déficit public en 2017

	France				Allemagne				Italie				Espagne				Royaume-Uni			
	2017	2018	2019	2020	2017	2018	2019	2020	2017	2018	2019	2020	2017	2018	2019	2020	2017	2018	2019	2020
Taux de croissance	2,3%	1,5%	1,3%	1,5%	2,2%	1,5%	1,1%	1,7%	1,5%	1,0%	0,2%	0,8%	3,1%	2,5%	2,1%	1,9%	1,7%	1,4%	1,3%	1,3%
Taux de chômage (% de la population active)	9,4%	9,0%	8,8%	8,4%	3,8%	3,5%	3,2%	3,0%	11,2%	10,7%	10,4%	10,0%	17,2%	15,6%	14,4%	13,3%	4,4%	4,3%	4,5%	4,7%
Solde public (% du PIB)	-2,7%	-2,6%	-2,8%	-1,7%	1,0%	1,6%	1,2%	1,1%	-2,4%	-1,9%	-2,9%	-3,1%	-3,1%	-2,7%	-2,1%	-1,9%	-1,8%	-1,3%	-1,0%	-1,0%
Dettes publiques (% du PIB)	98,5%	98,7%	98,5%	97,2%	64,1%	60,1%	56,7%	53,7%	131,2%	131,1%	131,0%	131,1%	98,1%	96,9%	96,2%	95,4%	87,4%	86,0%	84,5%	82,6%



Source

Commission européenne



A Noter

Les données pour 2017 sont effectives

Les données pour 2018, 2019 et 2020 sont des prévisions



Contacts

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

Service Économie

Dalia Amara
Anne Bernard
Louis Delbos
Renan Francastel



VERS UNE MEILLEURE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL POUR LES AIDANTS ?

Adoptée par le Parlement européen, la directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée institue une reconnaissance européenne du statut d'aidant, mais ne garantit pas d'indemnisation du congé de proche aidant.

La Dares (le service statistique du ministère du Travail) le soulignait déjà en 2017 ⁽¹⁾ : les aidants - plus de 8 millions en France - ont besoin de temps. Ils font face à de réelles difficultés pour concilier l'aide qu'ils apportent à leur proche avec leur activité professionnelle. Ainsi, parmi les deux tiers d'aidants âgés de 21 à 60 ans qui travaillent, 42 % déclarent que leurs responsabilités et contraintes professionnelles les gênent dans l'aide qu'ils apportent, et 47 % déclarent manquer de temps. Pourtant, seuls 14 % des aidants ont aménagé leur vie professionnelle pour aider (essentiellement en réduisant ou réorganisant leurs horaires de travail).

Les aidants ont besoin de temps !

Les aidants ont besoin pour aider et pour eux-mêmes. Ce constat est régulièrement rappelé et a d'ailleurs déjà inspiré, en France, plusieurs rapports parlementaires ⁽²⁾. Aujourd'hui, c'est donc l'Europe qui se saisit du sujet, à travers la directive « Équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants ». Ce texte, adopté ce mois-ci par le Parlement européen, clôture les échanges engagés par les États membres depuis deux ans.

Les États membres auront trois ans, à compter de l'entrée en vigueur du texte, pour transposer en droit interne un congé annuel de 5 jours au bénéfice des aidants. Ils ont néanmoins la possibilité de choisir une période de référence différente : un congé par personne aidée par exemple, ou par évènement.

La France a fait le choix, depuis 2008, d'un congé devant être mesuré sur l'ensemble de la carrière. Ainsi, le « congé proche aidant » (anciennement congé de soutien familial) permet à la personne de prendre jusqu'à un an, mais sur l'ensemble de sa carrière. Si le congé a été utilisé entièrement pour aider un enfant gravement malade, il ne pourra donc plus être sollicité pour assister, le cas échéant, un parent dépendant.

La problématique de l'indemnisation

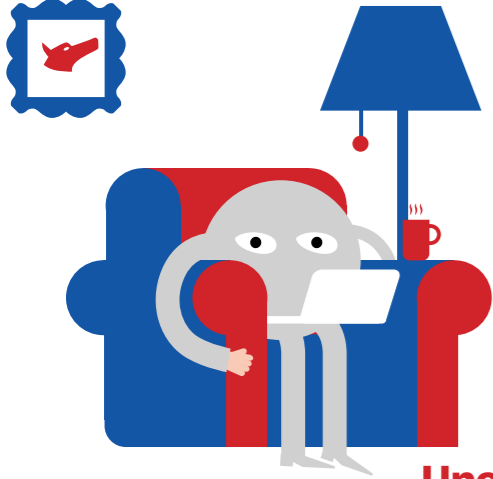
Quoiqu'il en soit, il convient de souligner que la directive a le mérite d'instituer une reconnaissance européenne du statut d'aidant et de stipuler la nécessité d'attribuer du temps aux aidants. Malheureusement, le texte ne va pas au bout de la logique car si le temps est nécessaire, c'est aussi le cas des moyens. L'aidant qui doit prendre soin de son proche doit pouvoir bénéficier d'une indemnisation qui compense la perte de ses revenus professionnels, d'autant qu'il fait face par ailleurs à une augmentation de ses dépenses du fait de l'accompagnement de son proche (frais de déplacement amplifiés, adaptation du logement, des habitudes de vie, recours à des aides domestiques...).

Or la directive ne garantit pas d'indemnisation à ce congé. C'est d'autant plus regrettable qu'elle le prévoit pourtant pour les deux autres congés : paternité et parental. Espérons que la directive fasse au moins avancer les débats puisque, sans les contraindre, elle « encourage » tout de même les États membres « à mettre en place une telle rémunération ou allocation afin de garantir le recours effectif à ce droit par les aidants ».

1) « Aider un proche, quels liens avec l'activité professionnelle ? », Dares (décembre 2017)

(2) Rapport Dharréville : « Pour une reconnaissance sociale des aidants » (février 2018) ; Rapport Gillot, Tome 2 : « Préserver nos aidants, une responsabilité nationale (juin 2018) ;

Rapport Huillier : « Du baluchonnage québécois au relayage en France : une solution innovante de répit » (mars 2017)



TÉLÉTRAVAIL, CADRES ET ENCADREMENT : SAVOIR TROUVER LE BONNE FORMULE

Une étude de Malakoff Médéric Humanis confirme l'appétence des cadres pour cette organisation du travail qui n'est pas sans poser quelques difficultés à bien appréhender.

Le 25 février dernier, le groupe de protection sociale Malakoff Médéric Humanis a présenté son étude « Télétravail, regards croisés salariés et dirigeants ». Menée auprès de 1 604 salariés dont 581 managers, l'enquête apporte un éclairage intéressant sur les liens entre télétravail et encadrement, rappelant que les cadres, amateurs de télétravail, sont les piliers de la bonne mise en œuvre du dispositif pour les salariés qu'ils encadrent.

Autonomie, planification des horaires : un dispositif adapté aux cadres

En 2018, sur les 30 % de salariés qui télétravaillent, plus de la moitié sont des cadres. Ce constat n'est pas étonnant : le télétravail répond à des attentes intrinsèquement liées à leur activité et à leur organisation du travail : être autonome, pouvoir être régulièrement au calme pour se concentrer... Selon l'enquête, 36 % des salariés télétravaillent pour être plus efficace dans leur travail et 36 % indiquent que le télétravail permet de planifier les horaires de travail selon leurs besoins (commencer plus tôt, s'absenter, finir plus tard). Le dispositif répond donc à une volonté grandissante d'autonomie dans l'organisation de son travail.

Par ailleurs, 55 % des managers interrogés sont favorables au télétravail car cela induit un management davantage basé sur la confiance. Si ce changement constitue une réponse à l'autonomie plébiscitée par les cadres, il engendre aussi des difficultés pour les managers qui doivent le mettre en pratique.

Les managers de proximité piliers de cette nouvelle organisation

Le manager est responsable, pour son équipe, de la bonne mise en œuvre du télétravail. L'exercice se révèle complexe : 56 % des managers le considèrent comme source de difficultés de gestion et

d'organisation des salariés. Savoir répondre aux difficultés de ses collaborateurs malgré la distance, équilibrer leur charge de travail, maintenir du lien dans son équipe, préserver une égalité de traitement ou encore gérer l'organisation collective selon les plannings de chacun sont autant de difficultés à gérer dans un contexte où les salariés plébiscitent en moyenne 7 jours de télétravail par mois, soit 1 à 2 jours par semaine.

C'est pourquoi la mise en place du télétravail dans une équipe doit s'anticiper. Le manager doit, en amont, être accompagné dans la gestion du dispositif pour être capable d'en anticiper les enjeux, les difficultés, et les réponses à apporter. Pour 85 % des managers, le télétravail doit s'accompagner de formations et nécessite de repenser les modalités de contrôle du temps de travail. Jusqu'ici, seuls 31 % indiquent avoir bénéficié d'un tel accompagnement.

Télétravail et dialogue social

Rappelons enfin que lorsque l'entreprise prévoit d'organiser le télétravail au sein d'une charte, celle-ci doit être élaborée après avis du comité social et économique. Cette consultation du CSE peut être l'occasion de rappeler ces difficultés et d'inclure, dans la charte, des éléments visant à accompagner le management.

Contacts

Martine Keryer
Secrétaire nationale en charge du secteur santé au travail et handicap
martine.keryer@cfecgc.fr

Service Économie et Protection sociale
Anne Bernard
Emérance de Baudouin

Christophe Roth
Délégué national santé au travail et handicap
christophe.roth@cfecgc.fr



Santé et bien-être au travail : un bilan contrasté auprès des salariés

Selon l'enquête réalisée avec BVA par BPI Group (société de conseil RH), 66 % des salariés français se déclarent satisfaits de leur qualité de vie au travail. Si 68 % sont plutôt satisfaits de l'équilibre vie privée-vie professionnelle et de leurs relations avec la hiérarchie (66 %), ces résultats doivent être tempérés. Par exemple, seuls 15 % des salariés font part d'une réelle implication de leur entreprise pour améliorer la QVT. De quoi « alerter les DG et DRH alors que les actions menées pour le bien-être et la santé de leurs salariés ont un impact important sur leur motivation, leur implication, leur attachement à l'entreprise, et donc sur la performance collective », soulignent les auteurs.

Autre écueil : certaines problématiques autour de la santé au travail. Près de deux salariés sur trois (63 %) indiquent notamment craindre de faire un burn-out (épuisement professionnel), un chiffre particulièrement élevé. A noter aussi que 74 % déclarent ressentir du stress au travail et que 52 % déplorent une fatigue liée à la multiplicité des tâches. Globalement, un tiers des salariés estiment que leur charge de travail est trop importante et 52 % font part d'une fatigue liée à une surcharge de tâches qu'ils ne réalisaient pas auparavant.

Interrogés sur les principaux critères liés à la qualité de vie au travail, les salariés plébiscitent trois piliers : la reconnaissance, les relations avec ses collègues et l'environnement de travail. Enfin, dans un monde du travail en pleine évolution, l'étude nous apprend que 36 % des salariés ont déjà envisagé un autre statut que le salariat, un projet plus fortement considéré par les moins de 29 ans (49 %) que par les plus de 50 ans (21 %).

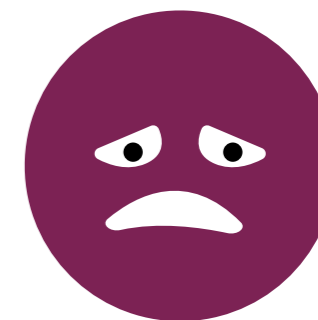


Source

« La santé et le bien-être au travail des salariés Français », Baromètre BPI Group réalisé par BVA (février 2019)



TENDANCES



Clerc de notaire, enseignant et agent de police sur le podium des métiers jugés les plus déprimants

Comme chaque année dans le cadre de son classement HappyIndexAtWork des entreprises, la plateforme Choose my company a publié son classement des 20 jobs dans lesquels les salariés, interrogés via 18 questions (développement professionnel, environnement de travail, salaire, bien-être et plaisir dans l'entreprise...), seraient les moins heureux et les moins motivés.

Sur les trois dernières années du classement HappyAtWork, la moyenne de motivation des salariés est de 56 %, tous métiers confondus. Or certains jobs se trouvent être bien en-dessous de ce chiffre... Voici le Top 20 où l'on serait donc le moins heureux et motivé.

1) <i>clerc de notaire (13 % de salariés motivés)</i>	11) <i>infirmier (35 %)</i>
2) <i>enseignant (21 %)</i>	12) <i>magasinier (35 %)</i>
3) <i>agent de police (27 %)</i>	13) <i>vendeur (36 %)</i>
4) <i>opérateur qualité (29 %)</i>	14) <i>planificateur de production (36 %)</i>
5) <i>analyste ERP, en ingénierie informatique notamment (30 %)</i>	15) <i>agent d'accueil (36 %)</i>
6) <i>employé de nettoyage (32 %)</i>	16) <i>téléconseiller (36 %)</i>
7) <i>webmaster (33 %)</i>	17) <i>responsable relations-clients (37 %)</i>
8) <i>attaché de presse (34 %)</i>	18) <i>chef de publicité (37 %)</i>
9) <i>informaticien (34 %)</i>	19) <i>analyste financement (37 %)</i>
10) <i>consultant en communication (34 %)</i>	20) <i>Sapeur-pompier (38 %)</i>



Source

« HappyIndexAtWork », étude de la plateforme Choose my company (avril 2019)



BULLES TWITTER



GERARD MARDINE@GERARDMARDINE @
13 AVRIL 2019

Le #ReferendumADP est pleinement justifié puisque la #PrivatisationADP n'était pas dans le programme électoral de @EmmanuelMacron (seules les participations minoritaires de l'Etat étaient visées) et donc pas connue de nos concitoyens au moment des élections de 2017! #democratie



LE COMPTOIR DE LA NOUVELLE ENTREPRISE
@COMPTOIRNVLENT - 15 AVRIL 2019

Une nouvelle étude menée par @MalakoffMH le démontre. Il existe un lien réel entre capital humain & performance de l'entreprise + de 10 points de performance économique pour les entreprises ayant un Indice du Capital Humain élevé <http://ow.ly/HI2g50qjUll> #InvestirDanslHumain



FRANÇOIS HOMMERIL@FHOMMERIL - 15 AVRIL 2019

Nos pensées vont aux pompiers et à tous ceux qui pleurent de voir disparaître en un instant ce qui résiste aux siècles. C'est le dépit devant l'irréversible. Tristesse et colère mélangées.



CFE-CGC @CFECGC - 19 AVRIL 2019

#Retraites @fhommeril pdt de la CFE-CGC dans @lemondefr « Ça part en eau de boudin. Le dérapage gouvernemental sur l'âge a jeté la confusion. C'est la méthode Macron : il y a toujours une phase avec une large concertation, mais c'est un artifice en fait.» https://www.lemonde.fr/politique/article/2019/04/19/la-concertation-sur-les-retraites-s-acheve-sous-les-critiques_5452461_823448.html



AGENDA

MARDI
07/05

Avec Aesio, l'URIF CFE-CGC organise à Paris un colloque sur le reste à charge zéro (optique, audiologie, dentaire) pour tout savoir sur la réforme.

JEUDI
09/05

Journée de mobilisation intersyndicale (dont la CFE-CGC) et d'actions contre le projet de réforme de la fonction publique.

VENDREDI
10/05

Réunion de négociation entre partenaires sociaux sur le pilotage stratégique du régime complémentaire de retraite Agirc-Arrco.

DU **13**
AU **17/05**

52^e Congrès confédéral de la CGT à Dijon.

DU **21**
AU **23/05**

Préventica Paris (Porte de Versailles) : le salon de référence des acteurs de la santé et de la sécurité au travail, en présence de la CFE-CGC (Stand L64).

DIMANCHE
26/05

Élections européennes.

MARDI
28/05

Vernissage de l'exposition CFE-CGC sur les cadres aux Archives du monde du travail de Roubaix.

MERCREDI
29/05

Séance de négociation entre partenaires sociaux sur la définition de l'encadrement.

JUSQU'À
FIN MAI

Fin de la concertation avec les partenaires sociaux sur la future réforme des retraites voulue par le gouvernement.

CONTACTS

Mathieu Bahuet
mathieu.bahuet@cfecgc.fr

www.cfecgc.org

 @CFECGC #cfecgc